

Azubi-Bacpro: grenzüberschreitende Kooperationserfahrung in der Berufsbildung

Goulet, Vincent; Seidendorf, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Goulet, V., & Seidendorf, S. (2018). *Azubi-Bacpro: grenzüberschreitende Kooperationserfahrung in der Berufsbildung*. (dfi compact, 16). Ludwigsburg: Deutsch-Französisches Institut - dfi. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68167-2>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Azubi-Bacpro **Grenzüberschreitende Kooperationserfahrung** **in der Berufsbildung**

Vincent Goulet
Stefan Seidendorf

Impressum

Azubi-Bacpro
Grenzüberschreitende Kooperationserfahrung
in der Berufsbildung

ISSN 1619 - 8441

Herausgeber:
Deutsch-Französisches Institut
Prof. Dr. Frank Baasner
Dr. Stefan Seidendorf
Asperger Str. 34
D-71634 Ludwigsburg
baasner@dfi.de
seidendorf@dfi.de
+49-7141-93 03 0
www.dfi.de

Eine Studie im Auftrag der FEFA

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	5
II.	Der Hintergrund: deutsch-französische Kooperation in der beruflichen Bildung	11
1.	Übersicht über die deutsch-französischen Berufsbildungspolitiken	11
A.	Eine offizielle gegenseitige Anerkennung von beruflichen Abschlüssen	12
B.	Die Undurchlässigkeit der beiden Berufsbildungssysteme	13
C.	Das Deutsch-Französische Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung	14
D.	Eine günstige Situation für konkrete Initiativen	15
2.	Das Azubi-Bacpro-Programm	29
III.	Akteurslogiken und konkrete Umsetzung des Programms im Rahmen der deutsch-französischen und grenzüberschreitenden Kooperation	39
1.	Empirische Elemente zum Programm	39
2.	Die deutsch-französische Zusammenarbeit und die grenzüberschreitende Verwaltung	43
A.	Grenzüberschreitende Netzwerk-Governance	51
B.	Deutsch-französische Mittler: DFJW, FEFA, dfi	55
3.	Das Spiel der Akteure	61
A.	Das Kultusministerium Baden-Württemberg	63
B.	<i>L'Éducation nationale</i>	65
C.	Die deutschen Kammern	76
D.	Die Bundesagentur für Arbeit	84
E.	Die deutschen Unternehmen	90
F.	Die jungen Franzosen und ihre Familien	93
IV.	Zusammenfassung: Schwierigkeiten und Handlungsempfehlungen	114
1.	Für den Erfolg des Programms ist seine flächendeckende Ausweitung nötig	114
2.	Erhöhung der Finanzmittel	115
3.	Mobilisierung der deutschen Unternehmen	115
4.	Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse	117
5.	Der Übergang zur grenzüberschreitenden Ausbildung	122

V.	Schlussbetrachtung	123
VI.	Literaturverzeichnis	128

Anhang

Dokument 1: Auszug aus der Presseeinladung vom 16. Januar 2015 zur offiziellen Vorstellung des Programms Azubi-Bacpro	131
Dokument 2: Faltblatt der Arbeitsagentur Freiburg	133 - 135
Dokument 3: Gegenseitige Anerkennung der beruflichen Abschlüsse	136
Dokument 4: Gegenseitige Anerkennung der beruflichen Abschlüsse	138
Dokument 5: Gemeinsame Erklärung bezüglich der Äquivalenzen zwischen französischen und deutschen beruflichen Abschlüssen	139
Dokument 6: Gemeinsame Erklärung von 2004	141
Dokument 7: Éducation – Azubi-Bacpro – La plus-value allemande (DNA, 24.1.2015)	143
Dokument 8: Grenzen in der Ausbildung überwinden (BZ, 26.1.2016)	143
Dokument 9: Partenariat avec le lycée Schongauer (DNA, 20.3.2016)	145
Dokument 10: Objectif: Employabilité maximum (DNA, 20.3.2016)	146
Dokument 11: Warum kommen kaum Elsässer ...? (BZ, 7.4.2016)	147
Dokument 12: Mehr als tausend offene Lehrstellen (BZ, 3.11.2016)	148
Dokument 13: Wie Südbadens Wirtschaft ... (BZ, 28.1.2017)	149

Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Anzahl der grenzüberschreitenden Ausbildungsverträge	24
Tabelle 2: Am Programm Azubi-Bacpro teilnehmende französische und deutsche Schulen in 2016	30
Abb. 1: Berufliche Qualifikation, Sprachkompetenz und grenzüberschreitende Aktivität	8
Abb. 2: Aktionsplan für die deutsch-französische berufliche Mobilität	19/20
Abb. 3: BacPro und Zeiten im Unternehmen	31
Abb. 4: Überblick: betrieblichen Phasen in Deutschland	40
Abb. 5: PFMP pro Schule und Schüler für den Jahrgang 2014 - 2015	44/45
Abb. 6: Grafische Darstellung des deutsch-französischen Kooperationsprozesses im Rahmen von Azubi-Bacpro	62
Abb. 7: Motivation für grenzüberschreitende Berufsbildung	94

I. Einleitung

Seit 2013 engagiert sich die unabhängige deutsch-französische Stiftung FEFA („Fondation Entente Franco-Allemande“¹ für das Programm „Azubi-Bacpro“, das auf die Entwicklung einer grenzüberschreitenden deutsch-französischen Berufsausbildung zielt. Die Stiftung stellte einerseits beachtliche Finanzmittel bereit, um die betrieblichen Ausbildungsphasen der französischen Schüler in Deutschland zu fördern. Andererseits begleitete die FEFA die Realisierung des Programms, indem sie die Kooperation zwischen Vertretern der *Éducation nationale* (der französischen Schulverwaltungsbehörde) und der beruflichen Bildung sowie der Arbeitswelt in Deutschland begleitete und erleichterte. Im Rahmen dieser Unterstützung bat die FEFA das Deutsch-Französische Institut (dfi), seine Expertise und sein deutsch-französisches Netzwerk an Beziehungen zur Zivilgesellschaft, zu Wirtschaftsakteuren und den deutsch-französischen Kooperationsinstanzen bereitzustellen. Dieser Ansatz erlaubte eine Beratung und Begleitung der Akteure, die mit der konkreten Umsetzung des Projekts vor Ort betraut waren. Ein den ersten beiden Jahren des Projekts konnten 55 junge Franzosen 109 qualifizierende Ausbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von 2–8 Wochen, insgesamt 296 Wochen, in Betrieben in Deutschland und der Schweiz zu absolvieren. Im Rückblick und aus der analytischen Distanz ermöglicht die erwähnte Beratung und Begleitung des Projekts und seiner Akteure „vor Ort“, im Sinne einer „teilnehmenden Beobachtung“, einige Rückschlüsse auf die Funktionsweise deutsch-französischer Zusammenarbeit².

1 Deutsch-Französisches Institut, Asperger Str. 34, D-71634 Ludwigsburg, www.dfi.de, info@dfi.de

2 Dieser Bericht ist das Ergebnis des Beratungsauftrags, den die FEFA dem dfi erteilt hat. Er betraf die Begleitung und Beratung der acht französischen Berufsschulen und der teilnehmenden französischen Jugendlichen. Bei der Lektüre dieser Studie muss jedoch unbedingt beachtet werden, dass das Projekt „Azubi-Bacpro“ als Ergebnis einer deutsch-französischen Kooperation zwischen Schulbehörden entstanden ist und vom bewährten Instrument des deutsch-französischen Schüleraustauschs ausgehend organisiert wurde. Wie in Frankreich, nehmen auch in Deutschland acht Berufsschulen und deren Schüler an diesem Projekt teil. Die deutschen Schülerinnen und Schüler realisieren ebenfalls berufspraktische Phasen in französischen Betrieben. Wegen der Besonderheit des deutschen dualen Systems müssen diese Phasen jedoch kürzer ausfallen (die Jugendlichen werden von ihren Betrieben nicht freigestellt) und laufen als „Auslandspraktika“, das heißt sie werden im Rahmen der betrieblichen Ausbildung nicht anerkannt. Der vorliegende Bericht konzentriert sich jedoch fast ausschließlich auf die

Ein erstes Ziel dieses Berichtes ist es, eine komplette Darstellung des konkreten Kooperationsprojekts zu geben. Dies soll bei der weiteren nachhaltigen Ausgestaltung des Projektes dienlich und möglicherweise auch für andere ähnliche Initiativen hilfreich sein. Indem diese Darstellung dabei auf größtmögliche Transparenz und Klarheit abzielt (und damit den Statuten der FEFA folgt, deren Ziel es ist, durch originelle und konkrete Beiträge und Erfahrungen die Debatten der deutsch-französischen Öffentlichkeit zu bereichern), erlaubt es dieser Teil dem Leser, das Verhältnis zwischen den eingesetzten Mitteln und erzielten Ergebnissen abzuwägen.

Das zweite Ziel dieses Berichtes ist analytisch: wir versuchen, die Erfahrungen des Azubi-Bacpro-Programms in den größeren Zusammenhang der deutsch-französischen Kooperation im grenzüberschreitenden Bereich einzuordnen. Dies soll erlauben, die konkreten Bedingungen zu erfassen, die für den Erfolg oder Misserfolg eines deutsch-französischen Kooperationsprojekts ausschlaggebend sind. Dabei unterscheiden wir zwischen einem Kooperationsziel, das auf die Begegnung und den Austausch zwischen den Bürgern beider Länder im Alltag zielt, und einem Kooperationsziel, das auf die Verwirklichung eines konkreten Kooperationsguts hinwirkt – beispielsweise die Entwicklung einer deutsch-französischen Berufsausbildung. Die hier vorgenommene Analyse erlaubt dabei die konkrete Identifizierung der relevanten Akteure und ihres Handelns sowie ihre Positionierung gegenüber dem Leitmotiv der deutsch-französischen Zusammenarbeit. Es handelt sich also nicht um eine einfache binäre Bestandsaufnahme der Kooperationsbereitschaft (oder nicht) „der Franzosen“ oder „der Deutschen“. Vielmehr geht es um die Untersuchung einer genügend detaillierten Ebene, um die unterschiedlichen Akteure in ihrem Kontext, ihren jeweiligen Handlungslogiken und -motivationen zu identifizieren, die manchmal mit den Zielen des Projekts Azubi-Bacpro übereinstimmen, bisweilen aber auch im Widerspruch oder nur in teilweiser Übereinstimmung mit den Zielen des Projekts stehen.

französischen Jugendlichen und ihre Erfahrungen, was sich aus der Beratungskonstellation erklärt (das dfi und seine Autoren begleiteten, im Auftrag der FEFA, die Akteure auf französischer Seite – Bildungsbehörde, Direktoren und Lehrer der Berufsschulen sowie die teilnehmenden Schüler – bei der konkreten Umsetzung des Projekts). Im Mittelpunkt des Berichts steht also die „erlebte Wirklichkeit“ und die Wahrnehmung des Projekts aus Sicht der französischen Schulen und Jugendlichen. Nicht Teil dieser Studie sind die Dimension des deutsch-französischen Schulaustausches, sowie die Erfahrungen der deutschen Berufsschulen. In der Zukunft sollten sich weitere Analysen der Bilanz auf der Seite der deutschen Akteure widmen.

Dieser Bericht ist also das Resultat einer teilnehmenden Beobachtung des Projektes Azubi-Bacpro, von der Konzeption mit den ersten Finanzierungsanfragen der *Éducation Nationale* (im Gebiet der *Académie d'Alsace* – dem Schulverwaltungsdistrikt – und durch das *Rectorat de Strasbourg*, die oberste Schulbehörde im Verwaltungsdistrikt und Vertretung des französischen Erziehungsministers im Elsass) an die FEFA, bis hin zur Begleitung der ersten Schülergruppen, die diesen Bildungsweg gegangen sind. Als Autoren des Berichts nahmen wir aktiv an den Sitzungen und Treffen auf allen Ebenen teil und berieten die Akteure sowohl unilateral (so z.B. das französische *Rectorat*, die Vertreter der Agentur für Arbeit in Deutschland, die Schulleiter der elsässischen Berufsschulen und ihre Lehrkräfte) wie auch bei den vielen bilateralen (deutsch-französischen) Treffen. Wir begleiteten unter anderem die französischen Lehrer und Schüler vor Ort nach Deutschland, von den ersten Kontaktaufnahmen mit Unternehmen über das Schreiben der Bewerbungen bis hin zur Suche nach Unterkunft und Transportmitteln während der betrieblichen Phasen in Deutschland. Diese Arbeit wurde ergänzt durch die Analyse von Primär- und Sekundärliteratur in Form von Berichten, deutsch-französischen Vereinbarungen, juristischer und analytischer Literatur sowie zu Informationszwecken erstellten Dokumenten. Der Fokus lag dabei einerseits auf Dokumenten, die die deutsch-französische Regierungs- und Verwaltungszusammenarbeit organisieren und strukturieren, andererseits auf zu Zwecken der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der grenzüberschreitenden Kooperation entwickelter Erzeugnisse. Dabei nahmen die mit Blick auf die Entwicklung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts und einer grenzüberschreitenden Berufsbildung am Oberrhein in den letzten Jahren entwickelten Produkte den größten Raum ein. Eine Auswahl der wichtigsten Dokumente sowie der begleitenden Medienberichterstattung findet sich im Anhang dieses Berichts.

Im Rahmen unserer Projektbegleitung haben wir eine kleinere Fokusgruppe (elf Teilnehmer) vertieft analysiert. Mit diesen Schülern wurden über den gesamten Zeitraum verteilt (longitudinal) qualitative Interviews geführt, die gefilmt, transkribiert und ausgewertet wurden³.

3 Projekt „Portraits d’Azubi-Bacpro en mobilité“, durchgeführt durch das Laboratoire SAGE (Sociétés, Acteurs, Gouvernance en Europe – UMR 7637) der Universität Strasbourg und finanziert durch das Forum „Vies Mobiles de la SNCF“ und die FEFA.

Die langjährige Erfahrung des dfi (seit 1948) mit den deutsch-französischen Beziehungen und die Begleitung deutsch-französischer Kooperationsprojekte seit dem Ende der vierziger Jahre erlauben eine historische und systematische Einordnung der Initiativen, die aktuell auf die Verstärkung und Vereinfachung der Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung zwischen Frankreich und Deutschland abzielen. In diesem Kontext erstellte das dfi in den Jahren 2013-2014 eine erste Studie über die Hindernisse eines grenzüberschreitenden Engagements aus Sicht der Jugendlichen⁴. Diese Studie, durchgeführt im Auftrag des Baden-Württembergischen Staatsministeriums, untersuchte die Beweggründe von Akteuren, durch die europäische Integration und die deutsch-französische Zusammenarbeit geschaffene Opportunitätsstrukturen zu nutzen. Der Fokus lag auf der grenznahen Bevölkerung (Einwohner in den französischen Grenzdepartements oder, im Falle Deutschlands, Einwohner, die bis zu 30 km von der deutsch-französischen Grenze entfernt leben). Die Studie versucht zu erklären, warum sich jemand auf eine grenzüberschreitende Berufsausbildung einlässt (oder nicht) und in einen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt einsteigt. Im Ergebnis definierte die Studie idealtypisch vier Fälle:

		(angestrebte) Berufliche Qualifikation/ Sozio-professionelles Niveau	
Sprachkompetenz (Deutsch)		Schwach	Hoch
	Hoch	„klassische“ Grenzgänger Abnehmende Anzahl ID-TYP 1	„High potentials“, oft „international“ orientiert, Blick auf die Schweiz... Konkurrenzsituation ID-TYP 4
	Schwach	Wenig qualifiziert, passive Deutschkenntnisse können aktiviert werden ID-TYP 2	Gutes Ausbildungs- oder schulisches Niveau, offen für neue Programme, Sprachkenntnisse ID-TYP 3

Abb. 1: *Berufliche Qualifikation, Sprachkompetenz und grenzüberschreitende Aktivität. Quelle : Seidendorf / dfi*

4 Diese Studie (auf Deutsch, mit einer Zusammenfassung auf Französisch) kann unter folgender Adresse bestellt werden: info@dfi.de

Die Studie konnte die Notwendigkeit einer auf den jeweiligen Idealtyp angepassten Ansprache und einer spezifischen Begleitung zeigen. Da jeder dieser Fälle anders auf die bestehenden Angebote und den dabei entwickelten Diskurs reagiert, scheint es angebracht, „maßgeschneiderte“ Vorschläge zu machen, die sich jeweils an spezifische Gruppen wenden, für die die angebotenen Berufsaussichten interessant und erreichbar sind und sich innerhalb ihres Ausbildungsweges befinden.

Im französischen Berufsbildungssystem bereitet sich eine Mehrheit der Jugendlichen in drei Jahren in einem *Lycée professionnel*, einem Fachgymnasium, auf das *Baccalauréat professionnel*, das sogenannte Bacpro, vor. Die erfolgreichen Absolventen erlangen nach drei Jahren einen allgemeinbildenden Schulabschluss (Fachhochschulreife) sowie einen qualifizierenden Berufsabschluss. Daneben existiert auch in Frankreich das System der dualen Ausbildung, allerdings weniger verbreitet und angesehen als in Deutschland. Im Elsass, wo die duale Ausbildung verbreiteter ist als in anderen französischen Regionen, zählt man gegenwärtig 16.000 Schüler im Bacpro-Zweig, wovon 14.000 den schulischen Weg zum beruflichen Abschluss wählen und etwa 2.000 ihr Bacpro im Rahmen einer Ausbildung anstreben. Außerdem gibt es etwa 5.000 elsässische Auszubildende im dualen System, die in erster Linie in den CFA (*Centre de formation des Apprentis*, Ausbildungszentrum) eingeschrieben sind (für die Zahlen siehe *Académie de Strasbourg*, DEPP, OREF Alsace und Insee 2016)

Jeder Versuch, die beiden Systeme der Berufsausbildung in Frankreich und Deutschland einander anzunähern und dabei eine möglichst große Anzahl an jungen französischen Berufsschülern zu erreichen, sollte also sinnvollerweise vom dominierenden schulischen Ausbildungsweg, dem „Bacpro“ und seiner Logik ausgehen. Wenn man sich auf die vorher genannte Studie des dfi bezieht, so kann man den größten Teil der Schüler der Berufsschulen dem unteren linken Kästchen der Graphik zuordnen (ID-Typ 2). Er bezeichnet Personen, welche „wenig qualifiziert mit passiven Deutschkenntnissen“ sind. Wie es die Studie anhand vieler Beispiele gezeigt hatte, ist es möglich, viele der so charakterisierten Jugendlichen im Rahmen eines grenzüberschreitenden Ausbildungsweges anzuregen und zu motivieren, unter der Bedingung, dass man ihnen ein Angebot macht, welches ihrer Lebenssituation, ihrem Bildungsweg und ihren persönlichen Fähigkeiten im französischen

Berufsbildungssystem entspricht⁵. Dies sind die Gründe, die FEFA und dfi veranlasst haben, das vorliegende Projekt Azubi-Bacpro zu unterstützen. Die folgende Analyse der Erfahrungen mit diesem Projekts baut dabei auf den Erkenntnissen unserer ersten Studie auf⁶.

5 Die Studie betraf die elsässischen Departements des Haut-Rhin und des Bas-Rhin und interessierte sich für die Individuen, die zumindest passiv Kenntnisse des Deutschen hatten. Auf eine Teilmenge dieser Bevölkerung zielt das Projekt Azubi-Bacpro ab.

6 Es geht dabei in ersten Linie nicht um die existierenden „materiellen“ oder „objektiven“ Hindernisse, die ein grenzüberschreitendes Engagement verhindern könnten. Vielmehr wollten wir die Wahrnehmung dieser Hindernisse durch die unterschiedlichen Akteure in ihrem jeweiligen gesellschaftlichen Kontext verstehen.

II. Der Hintergrund: deutsch-französische Kooperation in der beruflichen Bildung

1. Übersicht über die deutsch-französischen Berufsbildungspolitiken

Seit den Anfängen der deutsch-französischen Annäherung Ende der vierziger Jahre ist die Kooperation im Bereich der Beruflichen Bildung eine wichtige Priorität der „neuen deutsch-französischen Beziehungen“. Darin spiegelt sich eine der Grundüberzeugungen der Pioniere der Annäherung wider. Durch die Ausweitung der sozialen Basis (De-france 2010:24) derjenigen Bevölkerungsschichten, die direkten Kontakt zum anderem Land hatten, sollte die Falle der zwanziger Jahre verhindert werden. Damals scheiterten die Versuche der deutsch-französischen Annäherung an den Klassenschranken: die Protagonisten der Annäherung waren zu sehr großen Teilen Freiberufler, Lehrer oder Hochschuldozenten (Bock 2005), mithin nur ein kleiner Teil der Bevölkerung. Der „deutsch-französische Freundschaftsvertrag“, der so genannte Élyséevertrag (1963), übernimmt die Überzeugungen der Pioniere der Annäherung nach dem Zweiten Weltkrieg und institutionalisiert sie. Allen Bevölkerungsgruppen soll der Zugang zu Austausch und Begegnung ermöglicht werden. Weiterhin wird eine offizielle Anerkennung der bürgerschaftlichen Ebene der Beziehungen durch die politische Ebene geschaffen und den deutsch-französischen zivilgesellschaftlichen Akteuren ein offizieller Zugang zur Regierungsebene garantiert. Unter anderem fördert der Vertrag „zwischen beiden Ländern Austausche mit Schülern, Studenten, jungen Handwerkern und jungen Arbeitern“ (Teil II.C.2 des Vertrags). Das wurde zu einer der Aufgaben des Deutsch-Französischen Jugendwerks (DFJW), dessen Grundlagen im Vertrag festgelegt worden waren. Heute tritt genau dieser Aspekt der Aufgaben des DFJWs wieder in den Vordergrund.

A. Eine offizielle gegenseitige Anerkennung von beruflichen Abschlüssen

Eine weitere direkte Folge des Vertrags ist die Schaffung (im Jahre 1967) einer „Deutsch-Französischen Expertenkommission für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung“, die seither regelmäßig zweimal im Jahr zusammenkommt⁷. Sie verfolgt seit 1967 zweijährige Aktionspläne, die sich um vier Prioritäten strukturieren, darunter die „Anerkennung der Äquivalenz der Berufsabschlüsse“ und die „Unterstützung der Berufsbildung“. Im Jahre 1977 werden die Arbeiten in diesem Rahmen offiziell anerkannt in Form der „Verordnung zur Gleichstellung französischer Prüfungszeugnisse mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschlussprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen vom 16. Juni 1977⁸. Auch wenn dieses Dokument immer noch gültig ist, so sind die meisten Ausbildungsabschlüsse, auf die sich die Verordnung bezieht, inzwischen verschwunden oder wurden geändert. Dies hat zur Folge, dass (heute) kaum Abschlüsse mit gegenseitiger Anerkennung existieren. Bis ins Jahr 1991 wurde die Verordnung mehrmals verändert und erweitert, und dann erneut am 26. Oktober 2004 aufgegriffen in der „gemeinsamen Erklärung auf dem Gebiet der beruflichen Bildung über die generelle Vergleichbarkeit von französischen Abschlusszeugnissen in der Berufsbildung und deutschen Abschlusszeugnissen in der Berufsbildung nach Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung sowie Schulrecht der Länder.“ Dieser Text legt fest, dass das französische *certificat d'aptitude professionnelle* (CAP) einer zweijährigen Berufsausbildung im deutschen System entspricht (§ 25 des Berufsbildungsgesetzes und § 25 der Handwerksordnung). Das *Brevet professionnel* sowie das *Baccalauréat professionnel* sind einer drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildung im deutschen System gleichgestellt, entsprechend

7 Diese Kommission wird auf deutscher Seite vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Auswärtigem Amt, der Kultusministerkonferenz und den Sozialpartnern besetzt. Die französische Seite entsendet Vertreter aus dem *Ministère de l'Éducation Nationale* (Bildungsministerium), dem *Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social* (Arbeitsministerium), dem *Ministère des Affaires étrangères* (Außenministerium) sowie den Delegierten der Branchenvertretungen und -verbänden. Das Deutsch-Französische Jugendwerk (DFJW) hat ebenso Sitz in dieser Kommission.

8 Für Deutschland wurde dieses Abkommen umgesetzt durch das Dekret: „Verordnung zur Gleichstellung französischer Prüfungszeugnisse mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen vom 16. Juni 1977 (BGBl. I S. 857), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 25. September 1991 (BGBl. I S. 1956) geändert worden ist“, für Frankreich durch das Dekret No. 77-1322 vom 28. November 1977. Siehe die abgedruckten Dokumente im Anhang.

dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe⁹

Trotz dieser auf dem Papier scheinbar eindeutigen Situation ist die Realität, wie sie sich dem Beobachter im Oberrheingebiet präsentiert, wesentlich komplizierter. Fast keines der im grenznahen oder bilateralen Rahmen angebotenen Programme erlaubt heute das Erlangen eines Doppelabschlusses¹⁰, wie es seit langem im Hochschulbereich der Fall ist, mit den integrierten deutsch-französischen Studiengängen, den Doppelabschlüssen und den neu entwickelten Studiengängen, die bereits in der konzeptionellen Phase als bi- und trinationale Studiengänge entwickelt wurden. Selbst das aktuell fortgeschrittenste Dokument im Bereich der Kooperation in der Berufsbildung, die „Rahmenvereinbarung von Saint-Louis“ (siehe unten und das im Anhang wiedergegebene Dokument), welche die Grundlagen einer grenzüberschreitenden Ausbildung legt, enthält keine Aussagen zur Anerkennung oder Gleichwertigkeit von Abschlüssen. Wenn man die zusätzlichen Anstrengungen in Betracht zieht, die im Rahmen einer solchen grenzüberschreitenden Ausbildung von allen Beteiligten, vor allem aber von den jungen Azubis gefordert werden, versteht man, warum die Nicht-Anerkennung der Abschlüsse die Attraktivität des Angebots einschränkt¹¹.

B. Die Undurchlässigkeit der beiden Berufsbildungssysteme

Vor diesem Hintergrund erscheint es wenig verwunderlich, dass die Anzahl an Personen, die von den in diesen Dokumenten entwickelten Möglichkeiten Gebrauch machen, sehr begrenzt ist. Die Idee eines zahlenmäßig großen Austausches zwischen Auszubildenden oder Schülern einer Berufsschule stößt sich an den vollkommen unterschiedlichen Systemen der Berufsbildung und insbesondere der Definition von Bil-

9 Siehe das Dokument im Anhang

10 Es existiert allerdings eine deutsch-französische integrierte Ausbildung im Einzelhandel im Bereich des Eurodistrikts Straßburg-Ortenau, zwischen den Berufsschulen von Kehl und dem *Lycée* Oberlin in Straßburg.

11 Alle uns zugänglichen Studien über grenzüberschreitende Arbeitsmärkte zeigen, dass es eher die Attraktivität des „anderen“ Arbeitsmarkts (pull-factors) als die Probleme des „eigenen“ Arbeitsmarktes (push-factors) sind, die dazu führen, dass Akteure ihr eigenes Umfeld verlassen und sich in ein anderes integrieren. Siehe MKW Wirtschaftsforschung, 2009.

dungsabschlüssen. Das stark föderalistische System Deutschlands, welches sich auch heute noch auf nicht staatliche Akteure und Verbände der unterschiedlichen Wirtschaftssektoren (Kammern, Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen, Unternehmer) stützt, die häufig in einer (neo-) korporatistischen Logik handeln, steht im Gegensatz zum hauptsächlich von der staatlichen Schulbehörde, der *Éducation nationale*, dominierten französischen System. Wie wir gesehen haben, findet die Berufsbildung in Frankreich hauptsächlich in den *Lycées professionnels* statt, den Fachgymnasien, die von einer hoch institutionalisierten, staatlichen Verwaltung (der staatlichen Schulbehörde) organisiert werden. Die Definition und Vermittlung von Bildungsinhalten und die Anerkennung und Verleihung von Diplomen am Ende der Ausbildung liegt in der Hand der *Éducation nationale*. Die anderen Ausbildungsanbieter, wie z.B. die Industrie- und Handelskammer, betreffen eine weit geringere Anzahl an Jugendlichen (auch wenn ihre Rolle im Elsass etwas wichtiger ist als im Rest Frankreichs).

C. Das Deutsch-Französische Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung

Konkret hat sich, trotz aller gemeinsamer Bemühungen, die beschriebene Situation seit den siebziger Jahren wenig weiterentwickelt. Schon 1980 hatten die Regierungen die Schaffung eines „Deutsch-Französischen Sekretariats für den Austausch in der beruflichen Bildung“ (DFS) in Saarbrücken beschlossen, mit dem Ziel der Umsetzung des im gleichen Jahr, am 5. Februar 1980, unterzeichneten Abkommens zwischen der Französischen Republik und der Bundesrepublik zum Austausch von Jugendlichen und Erwachsenen im Bereich der Berufsausbildung, Erstausbildung sowie Weiterbildung. Dieses Sekretariat organisiert und betreut bis heute eine bedeutende Anzahl an Austauschen zwischen beiden Ländern (laut DFS handelt es sich, seit seiner Gründung, um 93.000 Teilnehmer). Allerdings findet dieser Austausch ohne eine qualifizierende Logik statt, die zu gegenseitig anerkannten Abschlüssen führen würde, wie es zwischen beiden Ländern seit langem bei Hochschulabschlüssen üblich ist.

2005 ist die Berufsbildung erneut Thema in der deutsch-französischen Zusammenarbeit. Die Regierungen fordern für die vom DFS orga-

nisierten oder begleiteten Austauschmaßnahmen bis 2010 eine Steigerung der Anzahl der Teilnehmer um 50%¹². Seit 2008 nehmen pro Jahr etwa 3.700 Personen an Austauschmaßnahmen teil, was eine Steigerung von 61 % im Verhältnis zum Jahr 2005 bedeutet. In den Jahren 2009 und 2010 pendelt sich die Teilnehmerzahl bei 5.000 ein (zu vergleichen mit den 180.000 Jugendlichen, die jährlich an Austausch des DFJW teilnehmen, und den 6.000 Studierenden in einem der 162 Studiengänge der deutsch-französischen Hochschule). Nach den Worten des DFS beruht jedes geförderte Partnerschaftsprojekt auf Gegenseitigkeit und entspricht mehreren Vorgaben, vor allem „die vorteilhaftesten Bedingungen für berufliche Mobilität in Europa (zu) schaffen, indem die gegenseitige Anerkennung der ausbildungsabschliessenden Diplome gefördert und Sprachbarrieren aufgehoben werden“.

Der politische und institutionelle Rahmen der deutsch-französischen Kooperation im Bereich „Austausch in der beruflichen Bildung“ und „Anerkennung der Diplome“ scheint auf dem Papier also gut ausgebaut zu sein. In der konkreten Umsetzung haben die Akteure jedoch erst vor kurzem begonnen, sich der ihnen angebotenen Möglichkeiten und Instrumente zu bedienen, angetrieben durch sehr unterschiedliche wirtschaftliche und gesellschaftliche Situationen in beiden Ländern, die eine bessere Integration der Arbeitsmärkte auf beiden Seiten der Grenze (für beide Seiten) als vorteilhaft erscheinen lässt.

D. Eine günstige Situation für konkrete Initiativen

Die *Académies* von Dijon, Lyon und Straßburg, die Region (bis 2015) Elsass und die Regierung von Baden-Württemberg unterzeichneten am 22. Januar 2005 eine Absichtserklärung, um die Kooperation zwi-

12 Das DFS untersteht der „Deutsch-Französische Expertenkommission für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung“ (s. oben), die die Austauschprogramme beschließt, ihre Umsetzung begleitet und evaluiert. Entsprechend dem Gründungsabkommen wird das Sekretariat auf deutscher Seite finanziert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung in allen Belangen, die Erstausbildung und Weiterbildung betreffen. Die Austausche zwischen Berufsfachschulen, Fachschulen und den Vollzeit-Berufsschulen werden durch die Bundesländer finanziert. Auf französischer Seite werden die Austauschmaßnahmen der Berufsschulen und Technischen Schulen finanziert durch die *Éducation nationale*. Austauschmaßnahmen für Auszubildende und im Rahmen der berufsbegleitenden Weiterbildung werden durch das französische Arbeitsministerium (*Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social*) finanziert.

schen den verschiedenen Partnern in der Berufsausbildung zu verstärken. Zur Umsetzung dieser Erklärung gründeten die Unterzeichner die deutsch-französische „Akademie für berufliche Bildung“ (ABB), eine Kooperationsplattform, die bei der „Landesakademie Esslingen“ angesiedelt wurde, der landeseigenen Einrichtung zur Weiterbildung von Lehrkräften in Baden-Württemberg. Die Absichtserklärung definiert die vier pädagogischen Ziele der neuen Struktur, welche den Aufgaben des DFS auf regionaler Ebene gleichen:

- Ziel 1: Förderung des Austausches und der Verbreitung von Informationen, Sachverstand und Erfahrungen im beruflichen Bereich.
- Ziel 2: Weiterentwicklung gemeinsamer Strategien zur Harmonisierung und Verbesserung der Mobilität, in Zusammenarbeit mit den Partnern der Wirtschaft.
- Ziel 3: Stärkung der beruflichen Kompetenzen der Auszubildenden, der Ausbilder und der Führungskräfte.
- Ziel 4: Entwicklung und Durchführung gemeinsamer Fortbildungen.

Unter Bezug auf die 2013 im deutsch-französischen Ministerrat entwickelte „Deutsch-Französischen Agenda 2020“ wurden diese Zielvorgaben weiter ausgearbeitet:

- Die deutsch-französische Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung soll sich durch die Ausweitung bestehender Programme weiterentwickeln. Ein Schwerpunkt wird dabei die Mobilität von Auszubildenden sein.
- Es ist wünschenswert, dass jeder zweite deutsche und jeder zweite französische Schüler einer weiterführenden Schule das jeweils andere Land zumindest ein Mal besucht hat; zu diesem Zweck rufen wir die weiterführenden Schulen auf, ihre Anstrengungen zu verstärken und mit dem DFJW zusammenzuarbeiten.
- Das Erlernen der Sprache des Partnerlands soll angeregt und gefördert sowie eine engere Verbindung beider Bildungssysteme angestrebt werden.
- Der Austausch von Lehrkräften und Experten der beruflichen Bildung soll durch einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch gefördert werden¹³.

13 Internetseite der Landesakademie: https://lehrerfortbildung-bw.de/lak_projekte/abb/wir/ (14.02.2017).

Seit ihrer Gründung im Jahr 2005 arbeitet die ABB an der Umsetzung dieser Absichten und Ziele. Damit existiert nun eine politische und institutionelle Konstellation, die französisch-deutschen Austauschprogrammen im Ausbildungsbereich sehr förderlich sein sollte. Es sollten also alle Elemente vorhanden sein, um deutsch-französische Mobilitätsverfahren auch bildungsferneren Schichten und insbesondere Schülern in der Berufsausbildung zu ermöglichen¹⁴.

Bedingt durch die Wirtschaftskrise, die alle europäischen Länder, aber insbesondere Frankreich trifft, welches zugleich gegen eine strukturelle und endemische Arbeitslosigkeit vor allem unter Jugendlichen zwischen 16 und 25 Jahren (um die 25% Arbeitslosigkeit) ankämpft, wurde die französisch-deutsche berufliche Mobilität, welche sich bereits seit langem in den Verträgen und anderen bilateralen und europäischen Abkommen findet, zu einer Priorität im deutsch-französischen politischen Zyklus. Sie entspricht zugleich einem echten wirtschaftlichen Bedarf, da „auf der anderen Seite“, in Deutschland, eher von einer demographischen als von einer wirtschaftlichen Krise gesprochen werden muss: vor allem am Oberrhein gibt es auf deutscher Seite kaum Jugendarbeitslosigkeit und die Unternehmen klagen zunehmend über Schwierigkeiten, Kandidaten für Lehr- und Ausbildungsplätze zu finden. Diese Situation wird bisweilen sogar als in Zukunft existenzbedrohend für die betroffenen Unternehmen geschildert.

Damit ist es also das Zusammentreffen dieser unterschiedlichen, sowohl politischen, institutionellen, wirtschaftlichen als auch sozialen

14 Die Idee, die Möglichkeiten der „lernenden Mobilität auf die Arbeitswelt“ zu übertragen, ist nicht neu. Sie wurde schon am Ende des 19. Jahrhunderts von Dick May (Jeanne Weill) vertreten, einer elsässischen Aktivistin der Volksbildung und Begründerin der ersten Schule der Sozialwissenschaften in Frankreich und der ersten Journalistenschule. In der „Revue Blanche“ schlägt sie 1898 vor, ein „Reisestipendium“ für Arbeiter einzuführen: „Ich fordere, dass die Arbeiter unterstützt werden um zu reisen, zu einem bestimmten Zeitpunkt ihres Lebens, unter festzulegenden Bedingungen, so wie auch die „Bourgeois“ und die Kinder der Bourgeois (ich benutze den Begriff Bourgeois in dem Sinn, wie es heute üblich ist) bei ihren Reisen unterstützt werden. [...] Denn der kontinuierliche Fortschritt wird, in diesem Punkt, dazu führen, einer möglichst großen Anzahl Franzosen den Zugang zum Globus zu öffnen und die Entdeckung der Welt zu erlauben, ohne Ansehen des Berufs. Diese Franzosen werden die doppelte Fähigkeit mitbringen, sich auf jedem Ort der Erde zurecht zu finden, ohne die Vormundschaft des Staates, und sich auf intelligente Weise das ewig neue Buch anzueignen, welches das Universum vor der Menschheit ausbreitet.“ („Les bourses de voyages et les ouvriers“, La Revue Blanche, Band 16, siehe Goulet V., „Transformer la société par l'enseignement social“. La trajectoire de Dick May entre littérature, sociologie et journalisme, Revue d'histoire des sciences humaines 2008/2, N° 19, S. 117-142).

Faktoren, das als Grund für die überraschende Dynamik gesehen werden kann, die sich im Bereich der deutsch französischen Kooperation in der Berufsbildung seit 2012 entwickelt hat. Dies gilt sowohl für die nationale, als auch für die regionale und grenzüberschreitende Ebene.

Auf nationaler Ebene orientiert sich der von den beiden Arbeitsministerinnen Andrea Nahles und Myriam El Khomri am 19. Februar 2016 vorgestellte „Aktionsplan für die deutsch-französische berufliche Mobilität“ an drei Achsen mit insgesamt zwölf konkreten Aktionen. Das Dokument erläutert: „Die Zeit für einen neuen Abschnitt der deutsch-französischen Zusammenarbeit im Bereich Beschäftigung ist gekommen. Nun geht es darum, die Mobilität zwischen beiden Ländern auf der Grundlage des Erfolgs der Mobilität im Grenzgebiet weiter zu entwickeln. Der Aktionsplan für die deutsch-französische berufliche Mobilität ist daher die natürliche und logische Folge jahrelanger grenzüberschreitender Zusammenarbeit“¹⁵. Es bleibt zu fragen wie dieser „Erfolg der Mobilität“ gemessen wurde, denn seit der Jahrhundertwende nimmt die Zahl der Grenzgänger von Frankreich nach Deutschland ab, zugunsten Luxemburgs oder der Schweiz¹⁶. Es mangelt dabei vor allem an Grenzgängern in den jüngeren Jahrgängen, denen es nicht gelingt, die Zahl der in Rente gehenden Grenzgänger zu ersetzen.

Auch wenn der ganze Aktionsplan sich an der beispielhaften Zusammenarbeit entlang der deutsch-französischen Grenze zu orientieren scheint, so betrifft vor allem die Maßnahme 9, die die beiden Ministerinnen vorschlagen, die grenzüberschreitende Berufsausbildung am Oberrhein. Das ausführliche Zitat dieser Maßnahme vermittelt sehr gut die Logik, die diesen Kooperationsinitiativen zugrunde liegt. Anstatt ein gemeinsames deutsch-französisches Modell zu entwickeln, das tragende Elemente aus beiden Modellen der Berufsbildung vereint, wird vielmehr den jungen Franzosen vorgeschlagen, auf den deutschen Arbeitsmarkt zu wechseln, indem sie sich individuell so stark wie möglich an das deutsche Modell der Berufsbildung anpassen.

15 Der Plan kann im Internet konsultiert werden: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/aktionsplan.pdf

16 Siehe die Studie des EuroInstituts Kehl für die FEFA (2010): http://www.euroinstitut.org/pdf/Download-Unterlagen/2012-FEFA_Bericht/FEFA-Le_Bilinguisme_et_l_emploi_Rapport_FINAL_BREF_VERSION.pdf (16. November 2011)

MASSNAHME NR. 9

Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein

Die IHK Südlicher Oberrhein vertritt die Interessen ihrer rund 60.000 Mitgliedsunternehmen entlang des Oberrheins zwischen Neuenburg und Achern. Aufgrund ihrer Grenzlage ist die Kooperation mit Frankreich im Wirken der Kammer seit jeher gelebte Praxis. Dies zeigt die formelle Partnerschaft mit der Chambre de Commerce et d'Industrie Colmar / Centre Alsace, die bereits vor dem Élyséevertrag besiegelt wurde und damit wahrhaft Pioniercharakter hatte.

ZIEL DER MASSNAHME: Über verschiedene Projekte im Bereich der grenzüberschreitenden Berufsausbildung sollen Ausbildungsbetriebe auf deutscher und Jugendliche auf französischer Seite zusammengebracht werden.

Dazu wird bereits in der Schule ein Beitrag zur Berufsorientierung geleistet, um die Jugendlichen sowie deren Eltern für eine grenzüberschreitende Berufsausbildung zu gewinnen und sie von der Wertigkeit dieses Bildungsangebotes zu überzeugen. Zudem hat sich die IHK Südlicher Oberrhein zum Ziel gemacht, den französischen Jugendlichen die direkte Kontaktaufnahme mit den Unternehmen zu erleichtern und ihnen in übersichtlicher Form und in ihrer Muttersprache Informationen über offene Ausbildungsstellen deutscher Unternehmen zu liefern.

DURCHFÜHRUNG DER MASSNAHME

1. *Salon Régional Formation Emploi in Colmar*

Die IHK bietet ihren Mitgliedern hier jährlich kostengünstig Standflächen an und bestückt somit gemeinsam mit der Agentur für Arbeit eine komplette Halle mit deutschen Ausstellern. Sie setzt damit ein Signal, dass die deutsche Wirtschaft am grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarkt großes Interesse hat.

2. Deutsch-französische Lehrstellenbörse (www.ihk-azubi-apprenti.eu)

Hier können deutsche Ausbildungsbetriebe am Oberrhein ihre offenen Ausbildungsstellen kostenlos publizieren, um den französischen Jugendlichen die Kontaktaufnahme mit ihnen zu erleichtern.

3. „Bildungspartnerschaften“

Das Projekt, über das Schulen und Ausbildungsbetriebe zum Zweck der frühzeitigen Berufsorientierung dauerhaft kooperieren, soll in Zukunft auch grenzüberschreitende Bildungspartnerschaften ermöglichen. Die IHK Südlicher Oberrhein informiert deutsche Unternehmen, übernimmt die Kontaktaufnahme mit französischen Partnerschulen und begleitet beide Seiten bis zur Vertragsunterzeichnung.

4. Kooperation mit dem Verein „Eltern Alsace“

Die Eltern des Vereins, die in der Regel enge persönliche Bezüge zu Deutschland haben, werden als Botschafter für die Deutsche Berufsausbildung gewonnen. Die Kooperation umfasst neben gezielten und von den Eltern unterstützten Informationsveranstaltungen an den frz. Schulen auch die Vermittlung von Praktika. Im März 2016 wird auf Basis dieser Zusammenarbeit erstmals eine Gruppe von 15 Schülerinnen und Schülern ein Praktikum in deutschen Betrieben machen.

Abb. 2: Aktionsplan für die deutsch-französische berufliche Mobilität 19. Februar 2016, Quelle: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/aktionsplan.pdf>, S. 18.

Akzeptiert man gleichzeitig die offensichtlich geringe Attraktivität des badischen Arbeitsmarktes für junge Franzosen (abnehmende Pendlerzahlen), scheint die gewählte Vorgehensweise erklärungsbedürftig: das (unattraktive) deutsche System wird nicht angepasst, sondern man versucht, es den jungen Franzosen besser zu erklären. Die Alternative hätte darin bestanden, das deutsche System an das Umfeld der jungen Franzosen anzupassen, um es so für dieses attraktiver zu machen. Der Erfolg dieser bisherigen Versuche, das deutsche Modell über die Gren-

zen hinaus zu bewerben, muss im besten Fall als begrenzt beschrieben werden¹⁷.

Eine Studie, die vom Forschungszentrum der Universität Strasbourg SAGE 2014 und 2015 im südlichen Elsass durchgeführt wurde, zeigt deutlich die Unkenntnis von Arbeitsmarkt und Unternehmenskultur jenseits des Rheins, die bei den befragten Jugendlichen vorherrscht. Trotz des großen Anteils der deutsch lernenden Schüler (mehr als 80% der Abiturienten mit Ziel „allgemeine Hochschulreife“ und 60% der Schüler mit Ziel Fachhochschulreife lernen Deutsch als erste oder zweite Fremdsprache) bleiben die konkreten Erfahrungen und der Besuch in Baden oberflächlich. Meistens beschränken sich diese Erfahrungen auf Familieneinkäufe und Freizeitbeschäftigungen. Entlang der Grenze verbinden sehr wenige persönliche, freundschaftliche Beziehungen junge Franzosen und junge Deutsche. Dazu kommt die abnehmende Zahl der Grenzgänger nach Deutschland (zugunsten der Schweiz), welche das Wissen und den Informationsfluss über Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen in Baden reduziert¹⁸. Die Studie des dfi, des Euro-Instituts und *Strasbourg Conseil* kommt zu vergleichbaren Ergebnissen¹⁹. Diese Untersuchung „junger“ (16-25 Jahre) Arbeitssuchender mit Deutschkenntnissen im Elsass zeigt in ihrem quantitativen Teil die fast komplette Unkenntnis der jungen Elsässer von Arbeitsmarkt-, Berufsbildungs- und Arbeitsstrukturen in Deutschland. Dieser Befund kontrastiert mit der Aussage einer deutlichen Mehrheit der Befragten, die sich durchaus vorstellen könnten, eine Arbeit im anderen Land aufzunehmen. Die verschiedenen Initiativen zur Förderung der Bekanntheit des „deutschen Modells“ der Berufsausbildung, und mehrheitlich der dualen Ausbildung in Deutschland scheinen diese Jugendlichen nicht zu erreichen.

17 Siehe z.B. OREF Alsace, Tabelle Regionale Ausbildung, November 2016 (*Tableau de bord régional de l'apprentissage*, novembre 2016). Die Akteure der dualen Berufsausbildung in Deutschland „exportieren“ ihr Modell gegenwärtig weltweit, bisweilen mit größerem Erfolg als im deutsch-französischen Fall. So haben die Regierungen einiger Länder sogar akzeptiert, den geltenden gesetzlichen Rahmen zu verändern, um sich an das deutsche System anzupassen und die Vereinbarkeit zu erhöhen. Siehe Džbor/Grafe (2014) für das Beispiel der Slowakei. <https://www.draexlmaier.com/karriere/schueler/international>

18 „Les jeunes du sud de l'Alsace face à la mobilité professionnelle transfrontalière“ Studie zu Händen der FEFA, der DIRECCTE 68, des DFJW, des *Conseil départemental* 68 und der Region Oberrhein, SAGE/CNRS-Universität de Strasbourg, Januar 2015.

19 siehe oben, Fußnote 4.

Neben den bereits vorgestellten Initiativen im deutsch-französi-
schen Rahmen ist vor allem das „Rahmenabkommen von Saint-Louis
zur grenzüberschreitenden Berufsbildung“ bemerkenswert, welches
von 28 politischen und institutionellen Akteuren²⁰ 2013 in Saint-Louis
unterschrieben wurde. Dieses Abkommen richtet sich vor allem an Ju-
gendliche zwischen 16 und 25 Jahren, die eine duale Ausbildung auf-
nehmen möchten. Das Leitprinzip sieht vor, dass die Auszubildenden
ihre Schulbildung in einem und ihre betriebliche Ausbildung in dem
anderem Land durchführen²¹. Das Abkommen von Saint-Louis hat den
Vorteil, dass es sehr deutlich den gemeinsamen politischen Willen der
Exekutivakteure ausdrückt und dabei gleichzeitig geographisch und in-
haltlich so konkret formuliert ist, dass sich die betroffenen und betei-
ligten Akteure der Berufsbildung vor Ort einer Mitwirkung an dieser Ko-
operation kaum entziehen können. Diese Konstellation führte zu einer
einmaligen lokalen und regionalen Dynamik um das Konzept der „gren-
züberschreitenden Ausbildung“. Das Abkommen von Saint-Louis kann
somit als Erfolg der „grenzüberschreitenden Governance“ angesehen
werden, welche nicht hierarchisch gegliedert ist, sondern verschiedene
Netzwerke und Akteure zusammenführt, ohne verbindliche Entschei-
dungsstrukturen zu entwickeln. Die meisten der somit institutionell
miteinander verbundenen Akteure sind jedoch nur für inhaltliche oder

20 Das Abkommen wurde insbesondere unterzeichnet von der Region Elsass, der Landesregie-
rung Baden-Württemberg, der Akademie Straßburg, der Bundesagentur für Arbeit, Eures-T
Oberrhein und den Kammern beidseitig der Grenze.

21 Die Unterzeichnung des „Rahmenabkommens“ – es handelt sich also um ein Dokument
ohne juristische Verbindlichkeit – wurde dabei erleichtert durch die Ungenauigkeit der Be-
griffe „Ausbildung“ und „duale Ausbildung“ auf deutsch-französischer lexikalischen Ebene.
Wenn für einen deutschen Sprecher der Begriff „Ausbildung“ oder insbesondere „Duale Aus-
bildung“ sehr deutlich (in fast exklusiver Weise) ein Modell beruflicher Bildung beschreibt
(mehrheitlich vertreten in der Region um Freiburg), in dem ein jugendlicher „Auszubilden-
der“ von einem Unternehmen angestellt wird, das ihn ausbildet und in eine Berufsschule
schickt, um so einen berufsqualifizierenden Abschluss zu erlangen, so hat diese Bezeich-
nung auf französisch eine größere Interpretationsvielfalt: es kann sich um eine duale Berufs-
ausbildung „wie in Deutschland“ handeln, der Begriff kann aber auch für einen hauptsäch-
lich schulisch organisierten Ausbildungsgang benutzt werden (*Lycée professionnel*), wobei
in drei Jahren lediglich 22 Wochen in verschiedenen Betrieben verbracht werden. Weiterhin
können mit dem Begriff der *formation en alternance* auch berufsnahe Hochschulstudiengän-
ge (etwa im Ingenieursbereich) bezeichnet werden, bei denen der Student die Hälfte der Zeit
in einem Unternehmen arbeitet. Wie häufig in deutsch-französischen Kooperationskonstel-
lationen, kann die begriffliche Ungenauigkeit die Einigung auf ein gemeinsames Dokument
erleichtern. Die tatsächlich bestehenden, oft erheblichen konkreten Unterschiede der bei-
den Systeme, die häufig zu fortbestehenden Inkompatibilitäten führen, bleiben dabei jedoch
bestehen.

geographische Teilbereiche des zu erarbeitenden Kooperationsguts (einer grenzüberschreitenden Ausbildung) kompetent oder vertreten zu- vorderst ihre Eigeninteressen.

Indem das Abkommen von Saint-Louis alle betroffenen Akteure (*Stakeholders*)²² des Politikbereichs berufliche Bildung zusammenführt, kann es eine erhebliche Dynamik in der grenzüberschreitenden Berufsausbildung erzeugen. Die Schwächen des Rahmenabkommens, insbesondere die bisher geringe Akzeptanz durch die betroffenen Jugendlichen, können durch das Kooperationsverfahren erklärt werden, mit dem das Dokument entwickelt wurde. Um einen Kompromiss zwischen den beiden unvereinbaren Berufsbildungssystemen zu schaffen, ohne das Eine zu reformieren oder das Andere zu verändern oder zu öffnen, war es nötig, ein allgemeingültiges, wenig verbindliches Niveau beizubehalten, das (auf dem Papier) beide Systeme abdeckt. Dies führt direkt dazu, dass das Abkommen von Saint-Louis keine „gegenseitige Anerkennung“ der Gleichwertigkeit oder Äquivalenz der französischen und deutschen beruflichen Abschlüsse definiert. So wissen die Jugendlichen, die eine grenzüberschreitende Ausbildung nach diesem Abkommen beginnen, zunächst nicht, wie genau ihre Bildungsbemühungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt anerkannt werden – über das französische Diplom hinaus, welches in Deutschland jedoch nicht direkt anerkannt wird. Erkennt man diesen Sachverhalt an, lassen sich die geringe Anzahl „grenzüberschreitender“ Ausbildungsverträge der jungen Franzosen (oder gar Deutschen) besser verstehen²³.

Folgt man den Ergebnissen der Studien des SAGE und des dfi über die Hindernisse einer grenzüberschreitenden Ausbildung, so stehen andere Schwierigkeiten im Raum, die junge Franzosen an einem grenzüberschreitenden Engagement hindern: diese Jugendliche sind zwi-

22 Dies ist die Stärke und zugleich die Schwäche der grenzüberschreitenden Netzwerk-Governance: so wie im vorliegenden Fall, kann sie nicht-staatliche Akteure (die Kammern) einbeziehen sowie Akteure, die keine hierarchischen Verbindungen untereinander haben (deutsche und französische). Das grenzüberschreitende Verwaltungsnetzwerk ist jedoch nur indirekt von der Zustimmung der Bürger abhängig (mangelnde *accountability*). Die Akteure werden nicht durch Wahlen für ihr Handeln zur Rechenschaft gezogen. Man stellt fest, dass die „betroffenen Bürger“, die Jugendlichen auf der Suche nach einer Berufsausbildung, nicht vertreten sind. Konsequenterweise waren ihre Anliegen und Interessen dann auch nicht prioritär in Rahmen der Entwicklung des Abkommens.

23 Von 2010 bis 2016 betrafen nur 11 der 278 unterzeichneten Verträge in Frankreich arbeitende Deutsche.

schen 16 und 18 Jahren sehr stark in ihr nationales Bildungssystem eingebunden. Wie gezeigt wurde, ist die Mehrheit in einer schulpflichtigen Ausbildung und bereitet ein *Baccalauréat professionnel* vor - eine Fachhochschulreife, die gleichzeitig zu einem berufsqualifizierenden Diplom führt. Dieser Bildungsweg findet meistens vollschulisch, mit praktischer Arbeit in schuleigenen Lehrwerkstätten, statt. In jedem Fall sind in der dreijährigen Ausbildung 22 Wochen „betriebliche Phasen der Ausbildung“ (*période de formation en milieu professionnel PFMP*) in Unternehmen vorgesehen. Um den Schülern dabei einen möglichst großen Überblick zu verschaffen, sind sie gehalten, diese Praxisphasen in möglichst vielen verschiedenen Betrieben durchzuführen.

Die Minderheit der Jugendlichen im dualen System in Frankreich steht, wenn sie sich auf eine grenzüberschreitende Ausbildung einlassen, vor erheblichen praktischen Problemen (Transport, Unterkunft, Sprache). Diese erfolgreich zu überwinden, würde einen Grad an individueller Autonomie und Reife voraussetzen, der nur selten in dieser Altersgruppe und der hauptsächlich betroffenen sozialen Schicht vorkommt.

Jahr	2013	2014	2015	2016	2017⁽¹⁾
Anzahl der abgeschlossenen grenzüberschreitenden Ausbildungsverträge	40	54	79	66	56
<i>Duale Ausbildungsverträge</i>	13	16	26	19	28
<i>Duale Studienverträge</i>	27	38	53	47	28

Tabelle 1: Anzahl der grenzüberschreitenden Ausbildungsverträge.

Quelle: Eures-T Oberrhein

⁽¹⁾ Stichtag 21.12.2017, voraussichtlich elf weitere Verträge in Aussicht.

Konzentriert man sich auf das Problem der Fremdsprache, dann ist das Argument „die jungen Elsässer sprechen kein Deutsch mehr“ sicherlich zu simpel, um den verhältnismäßigen Misserfolg der gemeinsamen Anstrengungen zu erklären. Eine differenzierte Analyse ist hier notwendig, um dem „Hindernis Fremdsprache“ gerecht zu werden. (1) Selbst Jugendliche, die in ihrer Familie den elsässischen Dialekt sprächen (aber

seine schriftliche Form nicht gelernt haben), hätten große Schwierigkeiten, mit diesen Voraussetzungen den heutigen Ansprüchen in einem beruflichen Umfeld in Deutschland gerecht zu werden. Von den von uns begleiteten Jugendlichen spricht jedoch keiner Dialekt, lediglich zwei verstehen ihn ansatzweise. Die Normalität sind unterschiedliche Migrationsbiographien und nicht-deutsche Mehrsprachigkeit (Französisch und Sprache der Eltern). (2) Dank der bereits seit einiger Zeit andauernden Bemühungen der Bildungsbehörde im Elsass (*Académie de Strasbourg*) und der regionalen Gebietskörperschaft (*Conseil Régional*), lernen jedoch erstaunlich viele junge Elsässer auch in den beruflichen Bildungszweigen Deutsch – aber eben als Fremdsprache (wie oben erwähnt, 60 % der Schüler im Bacpro-Zweig, davon 32 % als erste Fremdsprache). (3) Jedoch bedeutet das Erlernen einer Fremdsprache im Alter von 16 oder 17 Jahren nicht automatisch das Erreichen der nötigen individuellen Selbstständigkeit, um sich den oben genannten Problemen zu stellen, vor allem da es häufig an der konkreten Sprachpraxis fehlt. (4) Das Modell der grenzüberschreitenden Ausbildung scheint den Übergang zu einer einsatzfähigen, ausreichend autonomen Kapazität in einer Fremdsprache nur wenig zu erleichtern. Leicht könnte man sich andere Maßnahmen vorstellen, die eine weniger abrupte Sozialisierung erlauben würden, um in begleiteten Strukturen (Schüleraustausch, Fachlehrer...) die ersten Schritte in einer Fremdsprache zu bewältigen.

Tatsächlich bleibt Deutsch eine schwierige Sprache für eine große Mehrheit der jungen Elsässer, die außer dem Deutschunterricht in der Schule (und vielleicht eines ungefähren und passiven Verständnisses des Dialekts) wenig Beziehungen zu Deutschland haben. Dazu kommt in Frankreich traditionell eine soziale Wahrnehmung, die Deutsch als Elitensprache betrachtet, deren Beherrschung nur wenigen besonders geförderten oder intelligenten Personen offensteht. Wenig geübt darin, sich im Alltag in Deutschland alleine zurechtzufinden, kennen die jungen Franzosen die betriebliche Realität auf dem Arbeitsmarkt und vor allem die sprachlichen Erwartungen der Unternehmer nicht. Auf der anderen Seite werden sich Unternehmer kaum detailliert damit auseinandersetzen, welche Möglichkeiten der Anpassung oder Perfektionierung seines Sprachniveaus es für einen neuen Mitarbeiter gibt: der Unternehmer begnügt sich mit der Einforderung eines „gutes Niveaus“, d.h. eines „B2“ des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GeR), welches nur wenige junge Elsässer für sich beanspruchen können.

Die Schwellenangst vor dem Schritt über den Rhein ist somit für einen jungen Franzosen erheblich, wenn er keine spezifische Betreuung erfährt. Allerdings zeigen alle unsere Gespräche mit Jugendlichen, die eine grenzüberschreitende Berufsbildung begonnen haben, dass bei schulischem Basiswissen in Deutsch zwei Monate Anwesenheit im Nachbarland ausreichend sind, um die durchaus vorhandenen Sprachkenntnisse zu aktivieren und eine Alltagskommunikation sowie die Ausführung der übertragenen Aufgaben in der Regel problemlos zu ermöglichen²⁴.

Das Problem der verhältnismäßig gering ausgeprägten Autonomie der jungen Franzosen wird durch diese Angst vor dem Unbekannten verstärkt und sehr konkrete Hindernisse werden dadurch schnell unüberwindbar. Dieses ist der Fall bei den öffentlichen Verkehrsmitteln (die Jugendlichen haben weder Führerschein noch Auto), die im grenzüberschreitenden Verkehr oft schlecht organisiert sind und mit geringerer Taktfrequenz verkehren (von a nach b zu kommen benötigt also ein besonderes Engagement). Nur sehr wenige Jugendliche sind mit den oft über das Internet organisierten Mitfahrzentralen vertraut. Sind sie jedoch erst einmal in das Unternehmen integriert, machen sie häufig Bekanntschaft mit anderen Grenzgängern und es finden sich neue Transportgelegenheiten.

Zusammengefasst sind alle konkreten Probleme, die sich mit dem Eintritt in das Berufsleben ohnehin stellen, nochmals zugespitzt, wenn es sich um eine grenzüberschreitende Arbeit oder Ausbildung handelt: außer dem Transportproblem muss eine Unterkunft im Ausland gefunden werden, müssen die Formalitäten begriffen und geregelt werden (Bankkonto, Versicherung, Sozialversicherung...), all dies jedes Mal gesteigert durch die Komplikationen einer grenzüberschreitenden Situation.

Im Gegensatz zu ihren Kameraden, die einen zweijährigen Berufsabschluss (CAP) oder ein Bacpro (dreijähriger Abschluss) in Frankreich machen, fehlen den Jugendlichen vor allem die ihnen in ihrem lokalen und nationalen Rahmen bekannten Akteure, die Orientierung vermitteln und Vertrauen ermöglichen: Für einen jungen französischen Berufsschüler sind das vor allem die Vertreter der staatlichen Schulbehörde und (in begrenzterem Maße) die Berufsberater der lokalen *mission*

24 Siehe Goulet 2016.

locales und der staatlichen Arbeitsbehörde *pôle emploi*. Diese können mit der nötigen Verbindlichkeit sagen, welche Formalitäten durchzuführen sind, welche offiziellen Schritte zu unternehmen sind etc. Man kann hier die Hypothese aufstellen, dass weniger qualifizierte Bevölkerungsschichten, finanziell und kulturell weniger gut ausgestattet und mit schwächerem Sozialkapital, einen stärkeren Bedarf an Orientierung durch (staatliche oder öffentliche) Autoritäten benötigen. Auch wenn es im grenzüberschreitenden Bereich Informationsdienste (Infobest, etc.) gibt, so müssen deren Angebote zunächst gefunden und verstanden werden. Sodann muss man akzeptieren, dass diese Stellen keine verbindliche Lösung eines Problems bewerkstelligen können, sondern vielmehr einen Rat und eine Anleitung geben, wie die anstehenden Probleme „im Prinzip“ zu lösen sind.

Die Probleme der jungen, 16- oder 17-jährigen Franzosen, ihre „Welt“ zu verlassen und sich in eine andere einzufügen, können außerdem durch weitere Schwierigkeiten erklärt werden. Die berufliche Qualifikation in Frankreich ist durchgängig durch ein relativ schwaches Niveau gekennzeichnet, dies wird durch ein schulisches Orientierungsproblem verstärkt. Die Bacpro-Angebote werden oft mangels Alternativen absolviert oder werden als Abstieg empfunden, der schulische Schwierigkeiten bestraft. Dabei handelt es sich natürlich um allgemeine Erwägungen, die sich nicht nur auf die Grenzgänger beziehen. Gerade der Ausbau qualifizierender und angesehener grenzüberschreitender Angebote könnte jedoch bei der Überwindung dieser Probleme helfen, da eine duale Ausbildung in Deutschland höher angesehen ist und (meistens) einen höheren Qualifizierungsgrad vermittelt²⁵.

Ein vergleichbares Argument mit Hinblick auf die Schwierigkeiten eines grenzüberschreitenden Engagements kann im Übrigen mit Blick auf die hier engagierten badischen Unternehmer gemacht werden. So wie das Rahmenabkommen grenzüberschreitende Ausbildung organisiert, scheint die Unternehmenseite derzeit bevorzugt. Sie findet „ihr“

25 Auch in Deutschland nimmt die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems ab und es besteht die Tendenz zu immer längeren Schul- und Ausbildungszeiten. Das Abitur wird immer mehr zum Ziel, mit der Perspektive, anschließend zu studieren (nach der IHK-Jugendstudie sehen sich nur 10% der Abiturienten nach dem Abitur in einer Ausbildung). Steffen Auer, der Präsident der IHK Südlicher Oberrhein und Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens im Eisenhandel, sorgt sich, dass „die Hälfte der Schüler nach der Schule heutzutage ein Studium beginnen, aber ein Industrieunternehmen nur 15% Studierende benötigt“ (Stadtanzeiger der Ortenau, „Sonntagsporträt“, 07.11.2016).

Modell der dualen Ausbildungen nach deutschem Vorbild wieder. Nach Beginn des Aufenthalts zeigt sich jedoch, dass die Unternehmen es mit einem jungen Franzosen zu tun haben, dessen Bildungsbiographie sich (entgegen ihrem ersten Eindruck) in vielen Punkten von dem unterscheidet, was sie kennen: Lehrplan, Inhalte, Methoden...sind gänzlich unterschiedlich. Wie für die Auszubildenden ist der schwierigste Punkt für die Unternehmen heute die Frage nach dem „danach“, nach dem Abschluss einer grenzüberschreitenden Ausbildung. Im deutschen System bringt ein Unternehmen die nötigen Investitionen (man schätzt die Gesamtkosten für ein Unternehmen bei einer 2,5-jährigen Ausbildung auf 75.000 €) für die Ausbildung eines jungen Mitarbeiters auf, um diesen nach erfolgreicher Prüfung einzustellen. Erfolgt die Anstellung am Ende einer grenzüberschreitenden Ausbildung auf Grundlage des französischen Abschlusses, so führt dies zu einer Reihe von Schwierigkeiten bei der tariflichen Einordnung, beim Zugang zur berufsbegleitenden Weiterbildung usw.

In groben Zügen ist dies die politische, institutionelle und vor Ort existierende Situation mit ihrer neuen Dynamik sowie mit ihren besonderen Schwierigkeiten und Hindernissen, in der das Projekt Azubi-Bacpro entwickelt und umgesetzt wurde. Auf dem Papier verfügt das Projekt über zwei große Vorteile: es stellt eine mögliche Verbindung zwischen zwei Berufsbildungssystemen dar, die sich in vielen Aspekten unterscheiden. Der Wechsel vom einen in das andere System wird begleitet und von derjenigen öffentlichen Stelle organisiert, welche die jungen Franzosen mit 16 Jahren sicherlich am besten kennen, der Schulbehörde *Éducation nationale*. Es sind diese beiden wichtigen Punkte, die den Schritt über den Rhein in diesem Projekt erleichtern und eine gewisse Integration der beiden unterschiedlichen Berufsbildungssysteme erlauben. Diese Vorteile kommen jedoch nur zum Tragen, wenn sich alle Beteiligten der beschriebenen Herausforderungen bewusst sind und sich ihnen stellen.

2. Das Azubi-Bacpro-Programm

Im Rahmen der Kooperation zwischen den Akademien von Lyon, Dijon und Straßburg und dem baden-württembergischen Kultusministerium wurde zunächst 2005 eine „Akademie für berufliche Bildung“ / *réseau bilatéral de la formation professionnelle*²⁶ (siehe oben) gegründet. In einer ersten Phase erlaubte die Kooperation die Erarbeitung von konkretem Wissen und die Verständigung über die Funktionsweise der beiden sehr unterschiedlichen Berufsbildungssysteme²⁷. Auf Grundlage dieser Arbeit konnten dann konkrete Kooperationsmaßnahmen entschieden werden. Dazu gehörten als wesentliche Elemente auch, Berufsschülern einen Schüleraustausch zu ermöglichen, sowie insbesondere mehrere Phasen der praktischen Ausbildung in Unternehmen des anderen Landes. Das Programm profitiert von der politischen Unterstützung durch den Rektor (Leiter) der *Académie Strasbourg* (damals Jean-Pierre Gougeon) sowie durch den damaligen baden-württembergischen Kultusminister Alexander Stoch. Am 23. Januar 2015 unterschrieben beide eine gemeinsame Absichtserklärung mit dem Ziel der Errichtung der „Ko-Qualifikation“ Azubi-Bacpro. Das Programm umfasste bei Schuljahresbeginn 2014 vier französische und vier deutsche Berufsschulen, diese Anzahl wurde in den folgenden Jahren auf sechs, dann auf acht Schulen pro Land erhöht.

Unter den französischen Schulen haben das *Lycée polyvalent* Charles de Gaulle in Pulversheim und das *Lycée polyvalent* Martin Schongauer in Colmar positiv auf das im Namen der FEFA vom dfi unterbreitete Angebot reagiert, die Umsetzung des Programms an der Schule zu beraten und zu unterstützen. Die folgenden Analysen der Umsetzung des Programms „vor Ort“ beruhen demnach vor allem auf den in diesen beiden Schulen gemachten Erfahrungen. Weiterhin fließen die Kontakte der Autoren zu den anderen französischen Schulen, die von Anfang an am Projekt beteiligt waren, mit ein (*Lycées professionnels* in Saint-Louis und Illkirch).

26 https://lehrerfortbildung-bw.de/lak_projekte/abb/index.fr.html
<http://www.ee-francoallemand.com/fr> (14.02.2017)

27 Veröffentlichung 2010 des Berichts „Mobilität: ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Handbuch für den deutsch-französischen Austausch in der beruflichen Bildung“ von Ginette Kirchmeyer und Isabelle Wolf für die Robert Bosch Stiftung. Siehe dieses und weitere Dokumente in beiden Sprachen: https://lehrerfortbildung-bw.de/lak_projekte/abb/info (14.02.2017).

	Französische Schulen	Deutsche Schulen
2014-2015	Lycée de métiers de l'Hôtellerie Alexandre Dumas d'Illkirch <i>Commercialisation de services en restauration</i>	Paul-Kerschensteiner-Schule Bad Überkingen <i>Landesberufsschule für Hotel- und Gaststättengewerbe</i>
	Lycée polyvalent Charles de Gaulle Pulversheim <i>Electrotechnique et équipements communicants</i>	Gewerbliche und Hauswirtschaftlich-Sozialpflegerische Schule Emmendingen
	Lycée polyvalent Martin Schongauer Colmar <i>Commerce</i>	Rudolf Eberle Schule Bad Säckingen <i>Kaufmännische Berufe</i>
	Lycée polyvalent Jean Mermoz Saint Louis <i>Commerce</i>	Walter Eucken Schule Karlsruhe <i>Kaufmännische Berufe</i>
2015-2016	Lycée des Métiers Charles Pointet Thann <i>Commercialisation et services en restauration</i>	Claude Dornier Schule Friedrichshafen <i>Landesberufsschule für Hotel und Gaststättenberufe Tettnang</i>
	Lycée Stanislas Wissembourg <i>Electrotechnique et équipements communicants</i>	Heinrich-Hertz-Schule Karlsruhe <i>Schule für Elektro- und Informationstechnik</i>
2016-2017	Lycée Emile Mathis Schiltigheim <i>Commerce</i>	Berufliche Schulen Kehl
	Lycée Rebberg Mulhouse <i>Accompagnement soins et services à la personne</i>	Edith-Stein-Schule Freiburg <i>Hauswirtschaft und Sozialpflege</i>

Tabelle 2: Am Programm Azubi-Bacpro teilnehmende französische und deutsche Schulen (2016). Quelle: Rectorat Strasbourg / dfi

Das französische *Baccalauréat professionnel* und Ausbildungszeiten im Unternehmen

Der Lehrplan zur Erlangung eines beruflichen Abschlusses im Rahmen des französischen *lycée professionnel* sieht vor, dass die Schüler während der dreijährigen Ausbildung eine bestimmte Zeit in Betrieben verbringen. Auch wenn umgangssprachlich von „Praktika“ (*stages*) gesprochen wird, so handelt es sich doch um *périodes de formation en milieu professionnel* (PFMP) – betriebliche Ausbildungsphasen, in der das aufnehmende Unternehmen die im Ausbildungsplan festgelegten beruflichen und praktischen Techniken und Erfahrungen vermitteln sowie den Schüler in die Abläufe eines Betriebes einbinden muss.

Normalerweise verbringen die Schüler 22 Wochen in verschiedenen Unternehmen, meistens sechs Wochen im ersten, acht im zweiten und acht im dritten Schuljahr. Die Ausbildung im Rahmen des *Baccalauréat professionnel* zielt dabei darauf ab, jedem Schüler eine möglichst große Zahl an unterschiedlichen Unternehmen und beruflichen Situationen zu vermitteln. Die Lehrer unterstützen diese Flexibilität nach Kräften. Dieses Ausbildungsziel steht natürlich im Gegensatz zur Bindung an ein bestimmtes Unternehmen, wie sie im Rahmen der in Deutschland vorherrschenden dualen Ausbildung die Regel ist.

Abb. 3: *BacPro und Zeiten im Unternehmen*

Das Programm Azubi-Bacpro geht zunächst von der „von den Schülern erlebten Realität“ aus. Ausgehend von der sozialen Wahrnehmung der Schüler bietet das Programm eine gewisse Anzahl an Instrumenten, die den Übergang auf den fremden Arbeitsmarkt erleichtern sollen. Insbesondere erlaubt die enge und kontinuierliche Begleitung und Unterstützung die Realisierung einer oder mehrerer *périodes de formation en milieu professionnel* (PFMP) – betriebliche Ausbildungsphasen im Ausland.

Die praktische Umsetzung des Azubi-Bacpro-Projekts hat gezeigt, dass vor allem die Ausbildungsphasen im zweiten Ausbildungsjahr im Ausland realisiert werden können: im ersten Jahr sind die Schüler oft noch zu jung und zu wenig selbständig um alleine, auf sich selbst ge-

stellt, eine recht lange Zeitspanne in Deutschland zu verbringen. Im letzten Jahr gibt es während der betrieblichen Ausbildungsphasen eine „Anerkennungsprüfung“ und diese muss in den meisten Fällen auf Französisch oder in Frankreich absolviert werden. Andererseits wurde deutlich, dass in der Logik des französischen Bacpro die PFMP (die Ausbildungsphasen im Betrieb) dazu beitragen müssen, den Schülern einen Überblick über den Arbeitsmarkt zu geben und möglichst verschiedene Unternehmen kennenzulernen und Erfahrungen mit unterschiedlichen Spezialisierungen, Arbeitsbereichen und Unternehmenskulturen zu sammeln sowie sich selbst und seine Anpassungsfähigkeit zu entdecken.

In einer „französischen“ Sichtweise würde es also naheliegen, nur eine einzige PFMP in einem Betrieb in Deutschland zu verbringen. Im Rahmen unserer Kooperation wurde jedoch sehr deutlich, dass aus Sicht der deutschen Projektpartner, insbesondere der Unternehmen, es eine große Stärke des Projekts ist, dass es ermöglicht, denselben Berufsschüler mehrfach und in unterschiedlichen Phasen seiner Ausbildung im Betrieb aufzunehmen. Um das Potential des Projekts Azubi-Bacpro richtig beurteilen zu können, scheint es wichtig, sich beide Perspektiven zu vergegenwärtigen und zu verstehen, wie Azubi-Bacpro die Prioritäten beider Systeme verbinden kann. Die große Stärke des Projekts liegt zunächst darin, den Schülern so lange wie möglich ein bekanntes und für sie verständliches, „französisches“ Umfeld anzubieten, zugleich aber den deutschen Arbeitgebern zu erlauben, die ihnen aus dem deutschen System vertrauten Elemente wiederzufinden: eine Ausbildung über drei Jahre mit Ausbildungsphasen in den Unternehmen (was natürlich kein wirklich „duales“ System darstellt). Aus Sicht der deutschen Unternehmen war sehr klar, dass sie sich erhofften, „ihre“ Schüler / Azubis während der verschiedenen Abschnitte ihrer Ausbildung mehrfach wiederzusehen. Für die Unternehmen bedeutete dies die Chance, einen persönlichen Kontakt zu einem potentiellen Bewerber herzustellen, die Fähigkeiten des Schülers einschätzen zu können und seine Fortschritte im Laufe der Ausbildung erfassen zu können (also dieselben Elemente, die die Stärke der deutschen dualen Ausbildung ausmachen). Einige Unternehmen gingen dabei sogar soweit, „ihren“ französischen Berufsschülern bezahlte Sommerjobs anzubieten, um die Bindung an den Betrieb noch zu verstärken. Bei der Entwicklung dieses deutsch-französischen Programms, das an beide Systeme der Berufsbildung anlehnungsfähig sein sollte, war die Hoffnung,

dass im Anschluss an den erfolgreichen Berufsabschluss die beteiligten Unternehmen „ihren“ Absolventen entweder einen konventionellen Arbeitsvertrag (direkter Zugang zum Arbeitsmarkt) anbieten oder einen „maßgeschneiderten“ dualen (eventuell grenzüberschreitenden) Ausbildungsvertrag mit dem Ziel der Auf- oder Weiterqualifizierung und dem Zugang zur deutschen IHK-Prüfung²⁸.

Der Erfolg des Azubi-Bacpro-Programms hängt dabei natürlich zunächst zu großen Teilen vom Einsatz der französischen Bildungsbehörde ab. Hier müssen die Beamten kontinuierlich, über mehrere Jahre hinweg, die notwendigen umfangreichen Anpassungen und Änderungen des vorgegebenen Rahmens an die Realität des deutsch-französischen Programmes leisten. Ebenso hängt das mittel- und langfristige Gelingen des Projekts jedoch von seiner Verankerung in der unternehmerischen Realität auf der anderen Seite der Grenze, in Deutschland, ab. Praktisch war eine der größten Hürden des Projekts die Identifikation von Unternehmen, die bereit waren, sich auf einen jungen Franzosen mit geringen Sprachkenntnissen, oft verunsichert im Angesicht der doppelten Unbekannten – Eintritt ins Berufsleben und Überquerung der Grenze – einzulassen. Nicht zuletzt muss ja auch das Unternehmen mit einer gewissen Unsicherheit umgehen: es weiß nicht genau, in wen und in welches Programm es investiert (Vertrauenswürdigkeit der Partner, „Qualität“ der jungen Auszubildenden, Betreuungsaufwand, Schwierigkeiten bei der Einstellung der französischen Absolventen...). Aus diesem Zusammenhang ergibt sich die Notwendigkeit eines Projektaufbaus, der es beiden Akteuren (den französischen Schülern und den deutschen Unternehmen) erlaubt, Elemente des ihnen bekannten Systems der Berufsbildung wiederzufinden, um so zum Abbau von Unsicherheit beizutragen. Auch bei den im Projekt einbezogenen „Vorreiter-Unternehmen“ zeigte sich sehr schnell, dass die Bereitschaft zur Fortführung der Kooperation entscheidend von der Aussicht abhängt, die eigenen Interessen in diesem Rahmen zu realisieren. Der Aufwand, einen jungen Auszubildenden ohne Unternehmenserfahrung und oft ohne die nötigen Deutschkenntnisse in einen Betrieb zu integrieren, geht klar über das hinaus, was Unternehmen ohne konkrete Gegen-

28 In beiden Fällen (direkter Einstieg in Deutschland in den in Frankreich erlernten Beruf oder grenzüberschreitendes BTS) bleibt die Frage der gleichwertigen Anerkennung des französischen Diploms in Deutschland entscheidend für einen auch zahlenmäßig nachhaltigen Erfolg.

leistung erbringen können. Da es sich bei den PFMP im Rahmen des Azubi-Bacpro-Programms außerdem gerade nicht um einfach „Kennenlern-Praktika“ handelt, sondern um einen im Lehrplan definierten Ausbildungsabschnitt mit genau vorgeschriebenen Ausbildungselementen, die das Unternehmen vermitteln muss, liegt die Hürde für ein Engagement auf Seiten der Unternehmen eher höher. Erst die Aussicht auf mehrfache betriebliche Ausbildungsphasen desselben Berufsschülers in verschiedenen Etappen seiner Ausbildung, jeweils im gleichen Unternehmen, verändert das Kosten-Nutzen-Kalkül auf Seiten der Unternehmen. Ohne diese Perspektive und ihre tatsächliche Umsetzung in der Praxis bleibt zu befürchten, dass die im Pilot-Jahrgang des Projekts engagierten Unternehmen ihr Angebot nicht aufrechterhalten werden.

Auf Schülerseite ist das Programm mit einer Reihe von Trümpfen versehen, die den Auslandsaufenthalt erleichtern oder sogar erst ermöglichen.

- In erster Linie erlaubt das Programm die Kombination verschiedener Instrumente, welche die Vertiefung und Erweiterung des Fremdsprachenunterrichts auf bis zu 6,5 Stunden in der Woche ermöglichen.
 - Außer den zwei Stunden verpflichtenden Fremdsprachenunterricht ermöglicht das Azubi-Bacpro-Programm das Unterrichten eines Fachunterrichts auf Deutsch (Unterricht einer „nichtsprachlichen Disziplin“ – *discipline non linguistique*, DNL) im Umfang von drei Stunden pro Woche.
 - Die besondere Situation der Akademie Straßburg und das Statut des Elsässischen als „Regionalsprache“ erlaubt der *Éducation nationale* eine gesonderte Kooperation mit den Gebietskörperschaften. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit stellt der *Conseil régional* (Regionalrat) der Region Grand Est der Bildungsbehörde ein weiteres Finanzierungsinstrument zur Verwirklichung eines spezifischen Sprach-Förderprogramms zur Verfügung (*action régionale transfrontalière et en pays germanophones*, ARTPG, „grenzüberschreitendes und im deutschsprachigen Raum stattfindendes Förderprogramm“). Konkret gibt dies den Deutschlehrern an Berufsschulen die Möglichkeit, 1,5 Stunden /pro Woche „Deutsch im Beruf“ zu unterrichten (*approfondissement linguistique de l'allemand en milieu professionnel*, AMP)

- Schließlich erlauben die im Rahmen des Programms vorgesehenen Austausch- und Begegnungsmaßnahmen sowie der neu entwickelte interkulturelle Unterricht einen direkten Kontakt mit den Schülern des anderen Landes (im Rahmen von 20 Stunden/Jahr, kann auch an fünf aufeinanderfolgenden Tagen verwirklicht werden) .
- Insbesondere zwei eigenständige und ergänzende Elemente des Programms ermöglichen die Begleitung und Anleitung bei der Auslandserfahrung.
 - Das Programm ist als „Tandem“ zwischen französischen Schulen und ihren Partnern in Deutschland gedacht. Damit steht den Schulverwaltungen und den teilnehmenden Schulen die gesamte etablierte Palette an deutsch-französischen Austauschverfahren und -instrumenten zur Verfügung. Insbesondere der Schüleraustausch im ersten Berufsschuljahr, sowie die darauf folgenden mehrmaligen Begegnungstage (einzelne oder mehrere verbundene Tage) ermöglichen es den Schülern, ihre Gegenüber kennenzulernen und so gemeinsam die Realität in dem anderen Land zu erfahren, wobei sie von ihren Lehrerinnen und Lehrern angeleitet und begleitet werden. Ein solcher Austausch unter Berufsschülern kann idealerweise auch zu einem ersten Kennenlernen und Kontakt mit Betrieben im anderen Land führen, die regelmäßig mit der Partnerschule im anderen Land kooperieren.
 - Die mit der Umsetzung des Projekts Azubi-Bacpro (im Rahmen der Arbeiten der ABB) beauftragten Beamten und Lehrer haben weiterhin ein originelles und ambitioniertes gemeinsames Schulfach „Interkulturelle Bildung“ für die beteiligten Schüler entwickelt. Diese Arbeiten haben dabei maßgeblich im Rahmen der spezifischen deutsch-französischen, über viele Jahre geschaffenen Kooperationsinstanzen zwischen Bildungsakteuren stattgefunden und vom hierbei entwickelten kollektiven Wissen über erfolgreiche Zusammenarbeit profitiert. Die Referenzliste des neuen Schulfachs (Lern- und Prüfungsinhalte) wurde in deutsch-französischer Zusammenarbeit gemeinsam entwickelt. Sie ist aufgeteilt in drei Bereiche: die Anerkennung des Anderen, die Reflektion über das Anderssein und die kulturellen Unter-

schiede jedes Landes. Dieser Unterricht soll bei den Schülern zu einer echten Sensibilisierung für die interkulturelle Dimension führen. Im Prinzip sollte dies erlauben, die Angst vor dem Anderem, vor dem Unbekannten (s. oben) abzubauen bzw. in eine produktive Spannung umzuwandeln. Indem die Schüler dabei unterstützt werden, über ihre (Auslands-)erfahrungen zu reflektieren, entwickeln sie die Fähigkeit, ihre Ängste und Unsicherheiten zu benennen und so mit schwierigen, mit der Trennung von ihrem gewohnten Umfeld verbundenen Situationen umzugehen. Indem sie erlernen, Differenz auszuhalten und unterschiedliche Verhaltensweisen zu respektieren, sollen die Schüler auf die typische, durch Unsicherheit und Ambivalenz gekennzeichnete Situation im anderen kulturellen Umfeld vorbereitet werden und erlernen, empathisch darauf zu reagieren. Diese interkulturelle Sensibilisierung dient der Vorbereitung auf die Auslandsaufenthalte im Betrieb (PFMP) und soll im Prinzip den Umgang mit Schwierigkeiten ermöglichen, die sich beim Auslandsaufenthalt ergeben. Wie schon im Vorbild des „Abi-Bac“ wird also ein Schulfach gemeinsam definiert und entwickelt, welches dann die Verbindung zwischen den beiden Schulsystemen herstellt.

- Das Projekt profitiert von einer finanziellen Unterstützung, welche es attraktiv sowohl für die Schüler wie auch die Unternehmen macht. Dank der Kooperation zwischen der Fondation Entente Franco-Allemande (FEFA) und dem Deutsch-Französischen Jugendwerk (DFJW), werden die Schüler bei ihren betrieblichen Phasen in deutschen Unternehmen finanziell unterstützt. Die FEFA finanziert dabei direkt die teilnehmenden Schüler, was von diesen als wichtige Anerkennung gesehen wird und oft die erste finanzielle Aufwandsentschädigung für ihre Ausbildung ist.
 - Das DFJW zahlt 300€ für die vier ersten Wochen (75€ /Woche) und 150€ für jeweils weitere 14 Tage (maximal 900€ für 12 Wochen).
 - Die FEFA bezahlt 80€ pro Woche, welche direkt auf das Konto des Schülers am Anfang der PFMP überwiesen werden.
 - Dieses ermöglicht den Unternehmen (zur Zeit) kostenlos von diesem Angebot zu profitieren (im deutschen System zahlen sie ihren Auszubildenden zwischen 600€ und 900€ im Monat).

Zusammengefasst lassen sich folgende Charakteristika des Azubi-Bacpro-Programms festhalten:

- Das Projekt baut auf den spezifischen Stärken der deutsch-französischen Beziehung auf und nützt das Wissen und die Erfahrung aus 60 Jahren Kooperation und Schüleraustausch (das Programm greift häufig bereits existierende Maßnahmen auf und führt diese weiter, bspw. das Programm „*Electro sans frontières*“ in Pulversheim, die grenzüberschreitenden Klassen des *Lycée Mermoz* und andere – indem sie verlängert werden oder durch das Überlagern dieser schon existierenden Initiativen).
- Es formalisiert eine Strategie, um die interkulturelle Dimension und den Übergang von einem Land in ein anderes zu vereinfachen und zu begleiten und vereint dabei alle heute verfügbaren Instrumente, um den Zugang zu einer Fremdsprache mit dem Maximum an möglichen Unterrichtsstunden und in verschiedenen Unterrichtsformen (klassischer Fremdsprachenunterricht, Sprachkompetenz, Sachfachunterricht in der Fremdsprache Deutsch...) zu erleichtern.
- Die Attraktivität des Programms erhöht sich noch durch die individuelle finanzielle Unterstützung der Schüler. Dieses Argument gilt auch für die Unternehmen, die den französischen Berufsschülern zurzeit in diesem Programm keine Aufwandsentschädigung o.ä. zahlen müssen.
- Dazu kommt der Ansatz, charakteristische Elemente der jeweiligen nationalen Systeme der Berufsausbildung in das Programm zu integrieren. Während die französischen Schüler ihre Berufsausbildung im Rahmen des von ihnen gewohnten klassischen schulischen Ausbildungswegs absolvieren (französisches Fachabitur), finden sich für die deutschen Partnerunternehmen Elemente des deutschen dualen Systems der Berufsausbildung wieder: ein Schüler, der am Programm teilnimmt, kann seine verschiedenen betrieblichen Ausbildungsphasen zu unterschiedlichen Zeiten in ein und demselben (deutschen) Betrieb absolvieren und dabei die genau festgelegten Ausbildungsinhalte vermittelt bekommen. Von den 22 Wochen in betrieblicher Ausbildung verbringt der Schüler mindestens sechs in Deutschland (oder der deutschsprachigen Schweiz).

Das Projekt greift damit einige Erfahrungen und Lehren aus der langen deutsch-französischen Kooperation auf und kann auch als Resultat dieser strukturierten Zusammenarbeit verstanden werden.

- Die Schüler werden der „fremden“ Welt im begleiteten und beschützten Rahmen des Schüleraustausches „ausgesetzt“. Es handelt sich damit im übrigen eher um eine „deutsch-französische Sozialisierung“, als um einen echten Sprung ins Ungewisse.
- Der Zugang zu einer Fremdsprache und deren Nutzung öffnet sonst nicht existierende, individuelle Chancen.
- Diese Erfahrung trägt zur Persönlichkeitsbildung bei, was weitaus mehr bedeutet als eine bessere „Arbeitsmarktfähigkeit“ (*employability*), nämlich den flexiblen Umgang mit einer vielfältigen und durch große Unterschiede gekennzeichneten europäischen Wirklichkeit.
- Für die Unternehmen kann diese deutsch-französische Erfahrung, wenn sie Erfolg hat, auch Teil einer breiteren Strategie der Globalisierung sein. Das Unternehmen entwickelt Strategien, um sich erfolgreich an verschiedene, normalerweise wenig kompatible Realitäten anzupassen und Mitarbeiter mit ganz unterschiedlichen Profilen erfolgreich in das Unternehmen zu integrieren.
- Das Programm hat durchaus Chancen, auf beiden Seiten akzeptiert zu werden und sich wachsender Legitimität zu erfreuen. Dazu tragen die konkreten materiellen Vorteile für die direkt Beteiligten bei. Das Programm basiert überdies auf der Gleichberechtigung der Partner beider Länder. So wird das Gefühl eines asymmetrischen Austauschs oder der „Minderwertigkeit“ einer Seite vermieden. Ansätze, welche die einfache Migration junger Arbeitskräfte von einem Land in das andere zugrunde legen, werden der grenzüberschreitenden Realität am Oberrhein hingegen nicht gerecht. Dasselbe gilt für Ansätze, bei denen ein Land sein System einem anderen aufzwingt. Diese gehen an der Realität der deutsch-französischen Beziehungen vorbei.
- Aus denselben Gründen ist es für eine dauerhafte Etablierung von Azubi-Bacpro notwendig, die gegenseitige Anerkennung beruflicher Kompetenzen und letzten Endes berufsqualifizierender Abschlüsse anzustreben. Hierbei handelt es sich ohne Zweifel um das Schlüsselement auf dem Weg zu einem dynamischen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.

III. Akteurslogiken und konkrete Umsetzung des Programms im Rahmen der deutsch-französischen und grenzüberschreitenden Kooperation

Nach einem Überblick über die erste Bilanz des Projektes etabliert dieser Abschnitt die Grundlagen der deutsch-französischen und grenzüberschreitenden Kooperation, in deren Rahmen das Projekt verwirklicht wurde. Dies erlaubt uns dann, die verschiedenen Akteure und ihre Akteurslogiken in diesem Governance-Netzwerk zu situieren. So wird schließlich eine Bewertung der Stärken und Schwächen des Projekts und seiner Entwicklung in den letzten zwei Jahren möglich.

1. Empirische Elemente zum Programm

Die folgende Darstellung (Abb. 3) gibt für die erste Kohorte der von der FEFA unterstützten Schüler einen Überblick über die betrieblichen Phasen im Ausland (Anzahl und Dauer, in welchem Ausbildungsjahr). Um die Anonymität der Schüler zu wahren sind sie hier mit Buchstaben dargestellt. Die Grafik erlaubt es, die individuellen Auslandsphasen der Schüler während ihrer Berufsausbildung im Rahmen des Azubi-Bacpro nachzuvollziehen. Zur besseren Übersichtlichkeit enthält die Tabelle nur den ersten Jahrgang von 38 Schülern. Sie haben ihre Berufsschulzeit im Schuljahr 2014-2015 begonnen und ihre ersten PFMPs im Schuljahr 2015-2016 absolviert. Seitdem haben in den vier Berufsschulen, aus denen die Teilnehmer stammen, zwei weitere Jahrgänge am Programm teilgenommen. Außerdem wurde das Programm auf vier weitere Berufsschulen in Frankreich ausgedehnt. Die absolute Anzahl der teilnehmenden Schüler ist also deutlich höher als die hier angegebenen Zahlen.

Statistische Informationen

Die folgende Darstellung gibt Auskunft über die Auslandsaufenthalte einer einzigen Schülerkohorte, die das Azubi-Bacpro-Programm im Schuljahr 2014-2015 begann.

Sie hat im ersten Jahr („Seconde“) kein Praktikum in Deutschland oder in der Schweiz absolviert (jedoch Erfahrungen mit Schüleraustausch gemacht). Die Tabelle führt ihre Praktika im zweiten („première“) und dritten („terminale“) Ausbildungsjahr (bis zum Dezember 2016) auf.

Teilnehmer

- 38 Schüler aus den ursprünglich vier am Projekt teilnehmenden Berufsschulen sind Teil dieser ersten Kohorte (13 aus Pulversheim, 9 aus Colmar, 8 aus Illkirch, 8 aus Saint-Louis).

Betriebliche Phasen im Ausland

- Insgesamt haben diese Schüler 228 Wochen PFMP in Deutschland und der Schweiz verbracht (Pulversheim 66, Colmar 74, Illkirch 48, Saint-Louis 40).
- Pro Schüler entspricht dies einem Durchschnitt von 6 Wochen Erfahrung in einem Betrieb im Ausland.

Die FEFA unterstützte diese Praktika mit 18.240€, das DFJW mit 17.100€.

Abb. 4: *Überblick: betrieblichen Phasen in Deutschland*

Im ersten Berufsschuljahr fand also für diese Schüler kein betrieblicher Auslandsaufenthalt statt. Im Prinzip ist dies zwar bereits in der „Seconde“ möglich, es stellte sich jedoch schnell heraus, dass die Schüler in diesem Alter (15-16 Jahre) zu jung für einen unbetreuten, selbständigen Auslandsaufenthalt sind. Dieses erste Berufsschuljahr scheint dagegen günstig zu sein, um den Schüleraustausch mit der deutschen Partnerschule zu organisieren. Dies ermöglicht ein erstes Eintauchen in die Fremdsprache (vor allem, wenn der Aufenthalt in Gastfamilien or-

ganisiert wird) und stellt ein wichtiges Element bei einer schrittweisen Sozialisierung der Schüler in die Realität eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts dar.

Die Aufteilung der insgesamt 22 Wochen PFMP hängt von den Ausbildungszweigen ab. Es finden sich demnach alle möglichen Konfigurationen, aufgeteilt je nach Ausbildungsinhalten. Die im Ausland verbrachten PFMP wiederum finden zum größten Teil im zweiten Schuljahr statt. Das bevorstehende Fachabitur und die Verpflichtung (in den meisten Ausbildungszweigen), einige praktische Prüfungen auf Französisch beziehungsweise in Frankreich machen zu müssen, legen es den Schülern nahe, im dritten Jahr in Frankreich zu bleiben.

Die Anzahl der abgebrochenen Praktika ist nicht höher als gewöhnlich: von den 38 teilnehmenden Schülern mussten zwei Schüler in „Elektrotechnik“ in Pulversheim und einer im „Einzelhandel“ in Colmar ihren Auslandsaufenthalt abbrechen. Laut der betreuenden Lehrer hat einer der beiden Abbrecher in Elektrotechnik, ein exzellenter Schüler, einen anderen Bildungsweg eingeschlagen. Der andere, eher durchschnittlich, hat die Auslandsphase ohne Begründung abgebrochen. Dem (zweisprachigen) Abbrecher im kaufmännischen Bereich fehlte letztendlich die Motivation für die gewählte Branche. Es waren also keine Sprach- oder interkulturellen Probleme, die zu diesen individuellen Entscheidungen führten, sondern jeweils eine generelle Unzufriedenheit mit der gewählten Ausbildung. Die detaillierten Analysen (s. unten) werden zeigen, dass die grenzüberschreitende Erfahrung das schulische und Ausbildungsengagement der meisten Schüler stärkt.

Wie beschrieben, verlangt der erfolgreiche Abschluss des Programms Azubi-Bacpro von den Schülern eine betriebliche Ausbildungsphase von sechs bis acht Wochen im Ausland. Es besteht für die Teilnehmer jedoch die Möglichkeit, längere oder mehr betriebliche Zeiten im Ausland zu verwirklichen, sodass das Modell kompatibler mit den Erwartungen der Unternehmen in Deutschland oder der Schweiz wird. Diese orientieren sich natürlich an ihrem gewohnten dualen Ausbildungsmodell und erwarten deshalb, „ihre“ französischen Berufsschüler häufiger oder für längere Perioden wiederzusehen. Von dieser Möglichkeit wurde bisher wenig Gebrauch gemacht. Nur eine Schülerin im kaufmännischen Bereich aus Colmar, ursprünglich nicht zweisprachig, wählte ein Unternehmen in Breisach, um dort alle ihre PFMPs zu absolvieren (was für sie bedeutete, dass sie im letzten Jahr, in der „Terminale“, die Prüfung „Ani-

mation Commerciale – Verkaufstaktik“ auf Deutsch absolvieren musste, und nicht auf Französisch wie ihre Kameraden). Die große Mehrheit der Teilnehmer beließ es jedoch bei der Regeldauer von 6-8 Wochen in deutschen oder schweizerischen Betrieben.

Durch die kleine untersuchte Fallzahl und die beschränkte Anzahl an teilnehmenden Schulen zeigen sich schnell Zusammenhänge zwischen Mobilitätshindernissen und Anzahl an im Ausland verbrachten betrieblichen Ausbildungsphasen. An erster Stelle kommen hier die grenzüberschreitend oft stark eingeschränkten Nahverkehrsverbindungen ins Spiel. In Elektrotechnik (die Schule in Pulversheim hat eine schlechte Verkehrsanbindung an Deutschland) haben nur zwei Schüler im zweiten Jahr (in der *première*) ein zweites vierwöchiges PFMP im gleichen Unternehmen in Deutschland absolviert. Drei Schüler, die ihre betrieblichen Zeiten in der Schweiz, in der Nähe von Basel, abgeleistet hatten, kamen im Abschlussjahr zu einer weiteren Ausbildungsphase in dasselbe Unternehmen zurück, was durch die Mitfahrgelegenheit bei einem Elternteil erleichtert wurde. Auch die Schüler aus Colmar mit dem Schwerpunkt Einzelhandel pendelten täglich. Trotz der seltenen und unpraktischen Nahverkehrsverbindungen wurden von praktisch allen Teilnehmern zwei, manchmal sogar drei PFMP-Perioden im Ausland verbracht.

Die Unterstützung in Form eines Stipendiums hilft den Schülern bei der Finanzierung der Mobilität. Daneben stellt diese finanzielle Anerkennung durch FEFA und DFJW jedoch eine wirkliche symbolische Ermutigung für die Teilnehmer dar, die (für viele zum ersten Mal) eine finanzielle Gegenleistung für ihr berufliches Engagement erhalten. Für den Jahrgang 2015-2016 wurden die 74 PFMP der 38 teilnehmenden Schüler von der FEFA mit 18.240 € (inklusive den 4 Wochen PFMP im letzten Schuljahr durch einen Schüler des *Lycée* Schongauer aus Colmar) und mit 17.100 € durch das DFJW unterstützt. Wenn man die ersten PFMP einbezieht, die im Schuljahr 2016-2017 durchgeführt wurden, liegt der geleistete Aufwand der FEFA bei 23.680 € und der des DFJW bei 22.200 €²⁹.

29 Errechnet nach den Angaben der FEFA, auf Grundlage von Stipendienzahlen in Höhe von 80 € pro Woche und Schüler durch die FEFA und 75 € durch das DFJW. Stand Dezember 2016, weitere Stipendienzahlen in 2017 (und damit weitere PFMP) werden hier nicht berücksichtigt, ebenso die Tatsache, dass nicht alle Programmteilnehmer ihr Stipendium abgerufen haben.

2. Die deutsch-französische Zusammenarbeit und die grenzüberschreitende Verwaltung

Das Modell des Azubi-Bacpro resultiert einerseits aus der strukturierten deutsch-französischen Verwaltungskooperation. Andererseits findet seine Umsetzung im Rahmen der „grenzüberschreitenden Governance“ des Oberrheingebiets statt. Die Rekonstruktion einiger allgemeiner Charakteristika dieser beiden Verwaltungsformate erlaubt ein besseres Verständnis der Entwicklung und spezifischen Umsetzung des Modells. Zugleich erlaubt die empirische Analyse einer konkreten deutsch-französischen *public policy* ein besseres Verständnis der Funktionsweise und der besonderen Eigenschaften der binationalen und grenzüberschreitenden Verwaltungskooperation.

Die Analyse geht zunächst von den beteiligten Akteuren aus, die durch ihr Handeln einen zentralen Beitrag zum Erfolg (oder nicht) der konkreten Kooperation liefern. In ihrer Sichtweise kann „Erfolg“ dabei unterschiedliche Dinge bedeuten:

- Erfolg kann bedeuten, dass ein gemeinsames „Kollektivgut“ realisiert wird, welches nur durch die Zusammenarbeit der einzelnen Akteure existieren kann (kein Akteur könnte dieses Kollektivgut alleine zustande bringen).
 - Für das Politikfeld der (grenzüberschreitenden) Berufsbildung besteht dieses Kollektivgut („output“) in der Errichtung und der anhaltenden Existenz einer strukturierten Kooperation der beiden sehr unterschiedlichen (deutschen und französischen) beruflichen Bildungssysteme, mit der Absicht, im Oberrheingebiet ein gemeinsames, integriertes Berufsbildungsangebot zu entwickeln und dabei die Rolle der Grenze als Hindernis auf dem Weg zu einer solchen Kooperation zu reduzieren.
 - Diese komplexe Definition umfasst eine bestimmte Anzahl an direkt betroffenen Akteuren, die zwangsläufig verschiedene Interessen und Ziele verfolgen, und somit auch ein unterschiedliches Engagement im Rahmen der Kooperation entwickeln.

Schuljahr 2015-16 – Schüler in der „Première“ (2. Jahr) – Schuljahr 2016-17 – Schüler in der „Terminale“ (3. Jahr)

Lycée	Schüler	Praktikumswochen											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Colmar Einzelhandel 9 Schüler 74 Wochen PFMP (5.920 €)	A	X	X	X	X	X	X	X	X				
	B	X	X	X	X	X	X	X	X				
	C	X	X	X	X	X	X	X	X				
	D	X	X	X	X	X	X	X	X				
	E	X	X	X	X	X	X	X	X				
	F	X	X	X	X	X	X	X	X				
	G	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	H	X	X			X	X	X	X				
	I	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		1. Praktikum				2. Praktikum				3. Praktikum			
Pulversheim Elektrotechnik 13 Schüler 66 Wochen PFMP (5.280 €)	A	X	X	X	X								
	B	X	X	X	X								
	C	X											
	D	X	X	X	X								
	E	X	X	X	X								
	F	X											
	G	X	X	X	X								
	H	X	X	X	X	X	X	X	X				
	I	X	X	X	X								
		1. Praktikum				2. Praktikum				3. Praktikum			

- ▶ „Erfolg in der Zusammenarbeit“ kann vor allem in der deutsch-französischen Kooperation auch die Existenz von formalisierten, oft stark institutionalisierten Austauschbeziehungen und Verbindungen zwischen politischen Akteuren, Verwaltungsakteuren und zivilgesellschaftlichen Akteuren bezeichnen, die sich im „Deutsch-Französischen Feld“ engagieren, ohne dass diese Kooperation auf die Erzielung eines konkreten Kollektivguts zielen würde.
 - In dieser Perspektive ist das konkrete Resultat („output“) der Zusammenarbeit weniger wichtig als die Tatsache, dass es eine Zusammenarbeit gibt, die eine möglichst große Anzahl an Teilnehmern einbezieht und sich miteinander auseinandersetzen lässt („outcome“).

- ▶ Die hier empirisch analysierte Kooperation hat die Besonderheit, dass es sich dabei um eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit handelt, gleichzeitig aber auch um eine im Rahmen der deutsch-französischen Zusammenarbeit realisierte *public policy*, die derzeit in beiden (nationalen) Regierungen hohe Priorität und Aufmerksamkeit genießt. Durch die deutsch-französische Dimension der Kooperation werden eine Reihe von sekundär involvierten Akteuren mobilisiert, für die die Schaffung eines Kooperationsprozesses an sich im Vordergrund steht. Dabei akzeptieren sie auch mit Blick auf das anfangs definierte Kooperationsziel (die Errichtung eines grenzüberschreitenden Berufsbildungssystems) suboptimale Resultate.
 - Dabei umfasst die grenzüberschreitende Governance die stark institutionalisierten Kooperationsstrukturen und Akteure im Mandatsgebiet der Oberrheinkonferenz: Die „Expertengruppen“ der Oberrheinkonferenz; beratende Einrichtungen, die auf deutsch-französische und grenzüberschreitende sowie interkulturelle Fragen spezialisiert sind (z.B. das Euro-Institut in Kehl); die politischen Akteure und Verwaltungsakteure, die „vor Ort“ mit grenzüberschreitenden Fragen und Strukturen betraut sind (im Eurodistrict, im Regionalrat *Grand Est*, in der Stabsstelle für grenzüberschreitende Zusammenarbeit des Regierungspräsidiums in Freiburg, in der Regionalpräfektur in Straßburg etc....) (weitere Details s. unten)

- Die deutsch-französische Dimension des Projekts impliziert automatisch Akteure der institutionalisierten und organisierten Zivilgesellschaft, die sich für diese Zusammenarbeit in erster Linie deshalb mobilisieren, weil sie deutsch-französisch ist. Dies geschieht etwa über Beratungsmandate (bspw. das dfi), sowie über unterstützende und begleitende Mandate (die FEFA, das DFJW).
 - Vor allem ruft die deutsch-französische Dimension des Projekts jedoch eine größere Anzahl an politischen Akteuren der deutsch-französischen Beziehungen auf den Plan. Dies reicht von an der Spitze der politischen Verantwortung stehenden Akteuren (die Arbeitsminister der französischen und deutschen Regierung) über sehr technische Akteure (die deutsch-französische Expertenkommission für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung), bis hin zu den spezifischen Einrichtungen, die im Rahmen des Élysée-Vertrags für die Kooperation in den Politikfeldern Schul- und Berufsbildung geschaffen worden sind. Auf deutscher Seite sind dies der „Bevollmächtigte der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit“, während des Projektzeitraums der Hamburger Bürgermeister Olaf Scholz, und die ihm für dieses Amt zur Verfügung stehenden Verwaltungsstrukturen. Die Tragweite und das Interesse an diesem Projekt gehen also weit über die direkt betroffenen Akteure und das Gebiet des Oberrheins hinaus.
- Diese Konstellation – grenzüberschreitend und deutsch-französisch – entwickelt eine besondere politische Dynamik. Ihr können sich auch eine Reihe von Akteuren nicht entziehen, die im nationalen Rahmen inhaltlich oder fachlich mit dem betreffenden Politikfeld (Berufsbildung) zu tun haben, jedoch nicht direkt in die deutsch-französische Zusammenarbeit eingebunden sind. Die besondere Dynamik ergibt sich durch die besondere symbolische Bedeutung und Legitimität einer *policy*, die einerseits von politischen Akteuren, medialer Öffentlichkeit und zivilgesellschaftlichen Akteuren als „exemplarisch“ dargestellt wird und die auf der anderen Seite aus einer „langen Tradition“ deutsch-französischer Verwaltungskooperation

hervorgeht, die ihr eigenes kollektives Wissen, ihre eigenen Praktiken und (Kooperations-)Normen entwickelt hat, welche man auch als Habitus bezeichnen kann³⁰.

- An erster Stelle sind hier die französische Schulbehörde *Éducation nationale* und die in Deutschland für Bildung zuständigen sechzehn Landes-Kultusministerien zu erwähnen, inklusive ihrer Koordinationsstrukturen auf Bundesebene, der Kultusministerkonferenz und der Einrichtungen des Kulturbvollmächtigen im Rahmen des Élysée-Vertrags.
- Diese Akteure zeichnen sich dadurch aus, dass sie einerseits Wegbereiter der deutsch-französischen Kooperation waren, vor allem im Bereich des Schüleraustauschs. Hier sind sie nach wie vor für den zahlenmäßig bedeutendsten Anteil an „Austauscherfahrung“ zuständig, der die Begegnung zwischen jungen Franzosen und Deutschen zu einem Massenphänomen werden lässt. Auf der anderen Seite folgen diese seit bald siebzig Jahren entwickelten Austausche ihren eigenen Regeln und Modalitäten, welche in Kooperationsnormen münden, also als von den Beteiligten als „normal“ angesehenem Verhalten und einen „normalen“ Ablauf des Schüleraustauschs. Diesen Mikrokosmos für externe Akteure zu öffnen, sich an deren eigene Erwartungen und Interessen anzupassen und dabei aus dieser Zusammenarbeit ein konkretes Kollektivgut (grenzüberschreitende Berufsbildung) zu entwickeln, erweist sich im Azubi-Bacpro-Programm als sehr schwierig.
- Die Ursachen für diese Schwierigkeiten liegen dabei zunächst in der Natur der großen Verwaltungsstrukturen, wie der *Éducation nationale* in Frankreich und der Kultusministerien der Länder. Diese Akteure folgen zunächst einer administrativen und institutionellen Eigenlogik und sind es ge-

30 Dieses Konzept, das auf den französischen Soziologen Pierre Bourdieu zurückgeht, bezeichnet die „Verinnerlichung kollektiver Dispositionen“ durch Akteure. Indem sie ihre Situation verinnerlichen, werden die Dispositionen des Habitus handlungsleitend für die Akteure. Da dies in einem konkreten sozialen Kontext geschieht, besitzt der „Habitus“ oft eine „Behauungskraft“, die zu Anpassungsschwierigkeiten in neuen Kontexten führen kann.

wohnt, im nationalen Kontext ihre Kompetenzen, Vorrechte und vor allem Ressourcen zu verteidigen. Da sie seit sehr langem bereits in die institutionalisierte deutsch-französische Kooperation involviert sind, wissen sie um die „roten Linien“ und Einschränkungen ihrer Partnerorganisationen auf der anderen Seite. Die Erfahrung mit Kooperationsprozessen, die jeweils die Eigenlogiken der anderen Seite respektieren, lässt auch suboptimale Kooperationsergebnisse im Hinblick auf das zu realisierende Kollektivgut als akzeptabel erscheinen – solange das übergeordnete Ziel eines fortdauernden Austausch- und Begegnungsprozesses bei andauernder Verteidigung der eigenen Besonderheiten gewährleistet bleibt. Man könnte also zugespitzt argumentieren, dass wir hier zwei verschiedenen Kooperationslogiken gegenüberstehen: die erste strebt die Verwirklichung des Kooperationsguts „grenzenloser Arbeitsmarkt“ an, die zweite sieht den Prozess des Zusammenarbeitens, des sich Austauschens und der Begegnung als eigenständiges oder sogar übergeordnetes Ziel an.

- Den Akteuren der Bildungsbehörde *Éducation nationale* fehlt in der neuen Situation jenes kollektive Wissen, das die Kooperation mit den deutschen Kultusministerien gelingen lässt. Sie sind vielmehr gezwungen, sich auf die ihnen bisher weitgehend unbekannten Handlungs- und Akteurslogiken von Unternehmen, Kammern und wirtschaftlichen Akteuren in Deutschland einzulassen. Dabei fehlen dann oft die „funktionalen“ Elemente, die einen erfolgreichen Umgang mit spezifischen Kooperationshindernissen erlauben würden. Stattdessen greifen die Akteure zurück auf Reflexe, die sie in ihrem nationalen Rahmen im Umgang mit den genannten Akteuren anwenden würden. Konkret gesprochen, versucht die *Académie de Strasbourg* deutsche Unternehmen auf dieselbe Art zu kontaktieren und für eine Kooperation zu gewinnen, wie sie es im französischen Fall tut, um Unternehmensbesichtigungen oder Einführungspraktika zu verhandeln. Für die deutschen Unternehmen sind die entsprechenden Verhaltensweisen jedoch weitgehend unbekannt, die spezifischen Anfragen bleiben in gewisser Weise „unleserlich“, auch wenn sie auf Deutsch formuliert werden.

- Den so beschaffenen Problemen begegnet jeder Akteur auf seiner individuellen Ebene, indem er sich an seiner individuellen „illusio“ orientiert, seinem spezifischen Engagement auf dem „Spielfeld“ der grenzüberschreitenden und deutsch-französischen Zusammenarbeit, je nach den materiellen, kulturellen und symbolischen Vorteilen, die er aus einem diesbezüglichen Engagement ziehen kann. Die Spanne der Motivationen und Dispositionen ist dabei sehr groß, je nach individueller Situation: „so wenig wie möglich zusätzlich arbeiten“; „auf Erfolgen aufbauen für seine eigene Karriere“; „von höherer oder sogar politischer Seite definierte Anforderung erfüllen, ohne seine Kompetenzen zu überschreiten, den Argwohn seiner Hierarchie zu erwecken oder das akzeptable Maß an Arbeitsaufwand zu überschreiten“; „seinen Einsatz im Rahmen des deutsch-französischen Projekts in ein Verhältnis zu den anderen zu erfüllenden Aufgaben bringen“; „sich verstärkt und mit viel Überzeugung und letzten Endes aus ideellen Gründen in das deutsch-französische Projekt einbringen“ etc. Auf operationeller Ebene haben all diese Beweggründe und Handlungsdispositionen, die persönlich und strukturell erklärbar sind, konkrete und oft direkte Konsequenzen für die Realisierung (oder nicht) des „Kollektivguts“.
- Schließlich kommen wir nun zu den direkt betroffenen Akteuren, die die konkrete Zusammenarbeit realisieren müssen, d.h. den deutschen Unternehmen, die bereit sind, einen französischen Schüler zu empfangen und den französischen Schülern, die bereit sind, in einem befristeten, organisierten und genau festgelegten Rahmen ihr Bildungssystem zu verlassen und einer ihnen nicht vertrauten Realität gegenüberzutreten:
 - Für beide Gruppen kann man festhalten, dass sie stark in ihre jeweiligen Systeme der Berufsausbildung beidseitig des Rheins integriert sind. Bei den deutschen Unternehmen werden die Industrie- und Handelskammern, wirkliche kollektive Interessenvertreter in einem Ausbildungssystem, das bis heute durch bestimmte (neo-)korporatistische Eigenschaften geprägt ist, miteinbezogen. Dieser Korporatismus findet seinen Ursprung schon im Mittelalter und erlaubt, im Prinzip, den betroffenen

Akteuren (*stakeholders*) eine Selbstverwaltung, um das „Kollektivgut“ bereitzustellen, welches alle Beteiligten betrifft (die Ausbildung der Mitarbeiter) und um dieses „Kollektivgut“ nach Außen hin zu verteidigen (gegen politische Akteure, Obrigkeiten, die ihre Rechte nicht einhalten, die europäische Integration ... und natürlich die deutsch-französische Zusammenarbeit).

- Diese beiden Gruppen jedoch sind es, die tatsächlich auf eine weitergehende Kooperation zur Realisierung eines ambitionierten Kollektivguts angewiesen sind und sich nicht mit der Organisation a minima eines Austausch- und Begegnungsprozesses zufriedengeben können: wollen die Unternehmen die beruflichen Qualifikationen ihrer französischen Mitarbeiter anerkennen, wie sie in französischen Abschlussdiplomen zum Ausdruck kommt, stoßen sie sehr schnell an die diesbezüglichen Hürden des deutschen Berufsbildungssystems (Einzelfallanerkennung etc.). Die Schüler, die sich mit der Motivation engagieren, einer schwierigen französischen Arbeitsmarktsituation zu entkommen, um bessere berufliche Aufstiegschancen zu haben, müssen bei einem Engagement in Deutschland ihre Ansprüche und Erwartungen, die sie mit dem in Frankreich bestandenen Abschluss verbinden, überdenken und sich auf eine Situation einlassen, in der ihre gerade erlangten Diplome nicht unbedingt akzeptiert und anerkannt werden.

Bevor im nächsten Schritt das Spiel der Akteure analysiert wird, die in der konkreten Kooperation zur Umsetzung des Azubi-Bacpro-Projekts engagiert sind, sollen zuvor noch einige Charakteristika des Governancekontextes, der ihre Begegnung organisiert und regelt, eingeführt werden.

A. Grenzüberschreitende Netzwerk-Governance

Seit der Etablierung der trinationalen Oberrheinkonferenz 1975 konzentrieren sich in ihrem Mandatsgebiet die Bemühungen, ein System „grenzüberschreitender Governance“ zu entwickeln. Diese Bemühungen finden dabei sowohl vor Ort, als auch in bilateralen Gremien auf

dem höchsten politischen Niveau (nationale Regierungen) statt. Die Schaffung einer grenzüberschreitenden Verwaltungskooperation zielt dabei vor allem darauf ab, Hindernisse bei der Entwicklung konkreter öffentlicher Güter und *public policies* abzubauen, welche sich aus der Konfrontation zwischen den beiden deutschen und französischen politischen, Verwaltungs- und Rechtssystemen an der Grenze ergeben. Dabei findet diese Konfrontation im von der Europäischen Union gesetzten Rahmen statt, und das Grenzgebiet selbst liegt innerhalb des gemeinsamen Binnenmarktes (mit seiner Niederlassungs-, Dienstleistungs-, Waren- und Güter- sowie Kapitalverkehrsfreiheit). Die grenzüberschreitende Politik verfolgt prinzipiell zwei Absichten. In einer eher defensiven Sichtweise versucht sie, die spezifischen Hindernisse auszuräumen, die sich aus einer (Binnen-)Grenze für die Errichtung eines gemeinsamen europäischen Marktes und der dafür nötigen grenzüberschreitenden öffentlichen Politiken (im Bereich Arbeit, Wirtschaftswachstum, im Transportwesen, Infrastrukturen etc...) ergeben. In einer eher offensiven Perspektive zielt die grenzüberschreitende Governance auch auf die Schaffung eines deutsch-französischen und europäischen „Versuchslabors“ ab (mit dem die Schweiz eng verbunden ist). In dieser Modellregion sollen alle positiven Effekte sichtbar werden, die von einer europäischen Politik territorialer Integration zu erwarten sind. In dieser Sichtweise wären die grenzüberschreitenden Regionen (gerade wegen ihrer grenzüberschreitenden Qualität) bestens gerüstet und in gewisser Weise „Vorreiter“, um die Opportunitätsstrukturen zu nutzen, die sich aus dem Prozess der europäischen Integration ergeben – vorausgesetzt, den entsprechenden Gebieten gelingt es, sich verwaltungstechnisch und politisch zu organisieren und an die neuen (europäischen) Gegebenheiten anzupassen.

Eine konkrete Analyse der grenzüberschreitenden Verwaltung vor Ort zeigt jedoch zunächst, dass die bereits existierenden staatlichen Einrichtungen und öffentlichen Autoritäten auf Ebene der Länder und Regionen keineswegs bereit sind, Teile ihrer Kompetenzen und Vorrechte aufzugeben, zu delegieren oder zu fusionieren, um eine grenzüberschreitende Verwaltungsstruktur zu schaffen. Das gewählte Governance-Modell versucht vielmehr, alle von einem politischen Problem und seiner Regelung betroffenen Akteure (*stakeholder*) in einem Diskussionsprozess zusammenzubringen, der ihre jeweiligen Zuständigkeiten respektiert. Daraus resultiert ein Governancemodell, das in erster Li-

nie in der Errichtung eines permanenten und strukturierten Verhandlungsprozesses besteht, der keine „Mehrheitsentscheide“ kennt (wie im nationalen oder europäischen Rahmen), sondern Entscheidungen im Konsens erfordert.

Der institutionelle Rahmen dieses Verhandlungsprozesses ist die „Oberrheinkonferenz“. Strukturiert in „Säulen“, bildet sie eine nicht-hierarchisierte Verwaltungsstruktur, die die relevanten Akteure aus Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft der drei Länder zusammenbringt. Sie kann gegebenenfalls entscheiden, einen Expertenausschuss zu einem präzisen Thema einzusetzen. Diese Netzwerke, halb formell, halb informell, zielen darauf ab, alle durch eine politische Maßnahme beidseitig der Grenze „betroffenen Akteure“ zusammenzubringen. In der gegenwärtigen Situation ist dies die am weitesten fortgeschrittene Verwaltungskooperation, um die zwei so unterschiedlichen politischen und administrativen Systeme Frankreichs und Deutschlands in konkreten Fragen und im Detail zusammenarbeiten zu lassen.

Diese strukturierten Netzwerke ermöglichen im Prinzip einen grundsätzlichen Austausch zwischen den Akteuren und erlauben so ein gegenseitiges und vertieftes Verständnis der administrativen Details und der Funktionsweise von Verwaltungsabläufen in den beiden Ländern zu einem gegebenen Problem. Durch ihre Organisation bedingt, haben sie jedoch auch die Tendenz, sich abzuschotten, schnell autoreferentiell, exklusiv und wenig transparent zu werden, da sie sich politisch nicht wirklich verantworten müssen (vor einem Parlament oder direkt vor den Bürgern bei Wahlen)³¹. Diese eingeschränkte *accountability* ist an sich nebensächlich, da die beschriebenen Strukturen ja wenig hierarchisiert sind und keine eigene Entscheidungsmacht oder -kompetenzen besitzen, sondern im wesentlichen darauf beschränkt sind, Empfehlungen und Schlussfolgerungen für die politischen Entscheidungsträger (in beiden Ländern) auszusprechen. In einer komplexen Netzwerk-governance wie am Oberrhein kann das Expertenwissen und die Ratgeberaktivität dieser Gremien jedoch eine große Bedeutung erlangen. Das fachliche und prozedurale Wissen der Expertengruppen ist so groß, dass es schwerlich von einer übergeordneten Verwaltung oder gar der politischen Ebene

31 Um sich weiter zu informieren über die grenzüberschreitende Verwaltung in den Netzwerken, siehe Baasner/ Seidendorf 2016. Eher beschreibend, aber mit Analyseelementen: Beck & Wassenberg (2011), zu vervollständigen mit Ansell (2012).

in Frage gestellt oder verändert, verbessert oder ausgetauscht werden kann – zumal sich die politische Ebene ja jedesmal zunächst wieder „gleichberechtigt“ (deutsch-französisch) auf einen Kompromiss einigen muss (in Abwesenheit anderer Entscheidungsverfahren).

So ist zum Beispiel der Einfluss der Expertengruppe zur Berufsbildung innerhalb der Säule Wirtschaft der Oberrheinkonferenz ausschlaggebend bei der Ausgestaltung der Maßnahmen zur Schaffung einer „grenzüberschreitenden Ausbildung“ gewesen. In der bestehenden Situation (Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich, scheinbar erfolgreiches Ausbildungsmodell in Deutschland) orientierte sich diese Expertengruppe stark am in Deutschland existierenden Modell der dualen Ausbildung und wurde entsprechend durch ihre deutschen Mitglieder stark beeinflusst. Die Gruppe einigte sich darauf, das „deutsche Modell“ als Grundlage für das zu entwickelnde grenzüberschreitende Modell anzuwenden, auch wenn die Voraussetzungen für dieses Modell an der Lebenswirklichkeit der sehr großen Mehrheit französischer Berufsschüler vorbeigeht und ihnen damit nicht oder kaum zugänglich ist. Die Situation der französischen Vertreter in der Expertengruppe wurde zusätzlich erschwert durch die ausdrückliche Unterstützung ihrer politischen Hierarchie (Regionalratspräsident Philippe Richert) für das Modell der dualen Ausbildung. Die Empfehlung der Expertengruppe wurde zur Grundlage für das von allen *Stakeholdern* unterzeichnete Rahmenabkommen über die grenzüberschreitende Berufsausbildung. Seine Umsetzung wurde dann wieder an einen „Begleitausschuss“ verwiesen, in dem sich im Wesentlichen dieselben Experten wiederfanden, die bereits in der Expertengruppe zusammenarbeiteten. Aus dieser Konstellation erwuchs dann eine äußerst bemerkenswerte Energie und Dynamik, um das „deutsche Modell“ der dualen Ausbildung in Frankreich bekannt zu machen und zu bewerben – ohne dass im Rahmen der Expertengruppe oder des Begleitausschusses jedoch darüber nachgedacht worden wäre, wie (mit welchen persönlichen Konsequenzen) und wann (zu welchem Zeitpunkt einer Bildungskarriere) ein Akteur von einem in das andere System der Berufsbildung wechseln kann. Besonders die Frage der Anerkennung der beruflichen Abschlüsse, die bis heute nicht geklärt ist, erfordert von den hier engagierten Jugendlichen, dass sie sich zu einem Zeitpunkt für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt des einen oder des anderen Landes entscheiden – was dem politisch auf europäischer und nationaler Ebene formulierten Ziel einer Integration der

beiden Territorien und der Entwicklung eines gemeinsamen, grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes eigentlich entgegensteht.

Aus den beschriebenen Charakteristika der grenzüberschreitenden Netzwerk-Governance ergeben sich also eine Reihe von Konsequenzen für die entstehenden Politiken zur Schaffung öffentlicher Güter (*public policies*). Diese Charakteristika beeinflussen ihrerseits das Verhalten der damit befassten oder davon betroffenen Akteure und ihre (relative) Macht im Rahmen der grenzüberschreitenden Verhandlungen. Neben dem Einfluss des strukturierten Verhandlungsprozesses im Rahmen der grenzüberschreitenden Governance auf die Entwicklung des Azubi-Bacpro-Programms muss außerdem die Wirkung der seit den sechziger Jahren entwickelten deutsch-französischen Verwaltungskooperation einbezogen werden, um die spezifische Ausgestaltung des Programms erklären zu können.

B. Deutsch-französische Mittler: DFJW, FEFA, dfi

Eine der Besonderheiten der nach dem zweiten Weltkrieg entwickelten deutsch-französischen Beziehungen ist die Rolle zivilgesellschaftlicher Akteure im Rahmen der offiziellen bilateralen Kontakte. Dabei handelt es sich in erster Linie um Akteure, die sich für die „Aussöhnung“ und „Annäherung“ und allgemein für ein besseres Verständnis zwischen den beiden Völkern einsetzen. Das entsprechende Engagement ist bereits durch seinen Umfang und die Vielzahl seiner Tätigkeitsfelder beeindruckend (Bock 2010). Seine ganze Bedeutung gewinnt dieses „transnationale“ zivilgesellschaftliche Engagement durch die „offizielle Anerkennung“ seiner Rolle und seines Beitrags im weiterhin gültigen „Vertrag über die deutsch-französische Zusammenarbeit“, dem Élysée-Vertrag von 1963 (Seidendorf 2013: 41-50). Der Vertrag „organisiert“ und „erkennt“ die deutsch-französische Zivilgesellschaft als legitimen Ansprechpartner und Interessenvertreter an, was bis heute in internationalen und binationalen Verträgen eine Ausnahme sein dürfte. Mit der Zeit konnten sich so eine gewisse Anzahl von Akteuren im Raum zwischen den öffentlichen Verwaltungen und der Zivilgesellschaft etablieren und diese werden beschrieben als „halböffentliche Akteure“ (Krotz 2010, Krotz / Schild 2015 [2013]: 98ff.). Oft (zumindest teilweise) durch öffentliche Gelder finanziert, behalten sie dennoch eine gewisse Unabhängigkeit. Indem sie öffentlich die im

deutsch-französischen (Regierungs-)Verhältnis entwickelten und geteilten Normen von „Aussöhnung“, „Partnerschaft“ und „europäischem Motor“ einfordern und dabei die verschiedenen im institutionellen Rahmen des deutsch-französischen Politikprozesses aktiven Akteure ansprechen, können die Mittlerorganisationen die Realisierung und Umsetzung von konkreten Kooperationen beeinflussen, beraten und erleichtern. Umgekehrt greifen öffentliche Akteure, sei es auf politischer oder Verwaltungsebene, oft auf die Expertise der Mittlerorganisationen zu, um ambitionierte Projekte umzusetzen. All dies erlaubt den Mittlern einen gewissen (beschränkten) Einfluss. Im Rahmen von Azubi-Bacpro spielen drei Organisationen eine besondere und jeweils unterschiedliche Rolle.

a) Das Deutsch-Französische Jugendwerk (DFJW)

Als direktes Resultat des Élysée-Vertrags wurde 1963 ein „Deutsch-Französisches Jugendwerk“ (DFJW) gegründet, das den besonderen Schutzstatus einer „internationalen Organisation“ genießt. Das DFJW organisiert und unterstützt jährlich eine große Anzahl an Jugendaustauschprojekten. Bis heute nehmen jährlich rund 180.000 Jugendliche an seinen Programmen teil. Die Organisation unterstützt finanziell auch individuelle oder von Dritten organisierte Austauschprogramme. Auch wenn das DFJW seinen Statuten nach unabhängig und autonom ist, so unterhält es doch enge und privilegierte Beziehungen zu den nationalen politischen Autoritäten. Es wird über jährliche Zuwendungen aus dem französischen und deutschen (Bundes-)Haushalt finanziert. Unter den zahlreichen Programmen finden jedes Jahr auch die konkreten Anfragen der politischen Ebene ihren Platz, und das DFJW und seine Programmteilnehmer sind regelmäßige und gern gesehene Gäste beispielsweise bei den deutsch-französischen Gipfeltreffen. Wie im ersten Teil aufgezeigt, ist eine der Prioritäten der deutsch-französischen Politik (auf den unterschiedlichen Ebenen, von lokaler bis zur nationalen Ebene) seit einigen Jahren eine bessere Integration der Arbeitsmärkte beider Länder, was den Sektor der Berufsbildung miteinbezieht. Infolge dessen hat das DFJW diese Priorität in seinen unterschiedlichen Programmen verstärkt. Dies entspricht im Übrigen seinem ursprünglichen Auftrag (im Rahmen des Élysée-Vertrags), Austausch und Begegnung auf allen sozialen Ebenen zu ermöglichen.

Konkret unterstützt das DFJW das Projekt Azubi-Bacpro durch zwei Förderlinien: Einerseits kofinanziert es die individuellen Zeiten der Schüler im ausländischen Betrieb in der Höhe von 300 € für eine PFMP von vier Wochen (75 € pro Woche). Außerdem unterstützt das Jugendwerk die Phasen des Schüleraustauschs zu Beginn des Azubi-Bacpro-Programms, sowie die Treffen der Lehrkräfte, die diese Austausche vorbereiten und organisieren. Als internationale Organisation kann das DFJW bei der Vergabe der Stipendien eine gewisse Anzahl an Bedingungen auferlegen. Die *Éducation nationale*, die Mitarbeiter des *Rectorat* und schließlich auch die teilnehmenden Berufsschulen müssen sich diesen Bedingungen fügen, um von den erhofften Subventionen profitieren zu können. Gleichzeitig besteht hier eine gewisse Konkurrenzsituation zwischen den beiden großen Verwaltungen, da natürlich auch die *Éducation nationale* so weit wie möglich versucht, die Oberhand über die Organisation, die Umsetzung und Ausführung ihres Programms zu behalten. Ein ähnliches Phänomen findet sich auch bei der zweiten Mittlerorganisation, die die Umsetzung des Azubi-Bacpro-Programms begleitet und finanziell unterstützt, der *Fondation Entente Franco-Allemande* (FEFA).

b) Die Fondation Entente Franco-Allemande (FEFA)

Die FEFA, eine französische (rechtlich) und deutsch-französische Stiftung (durch die Zusammensetzung ihres Verwaltungsrates ist sie die erste deutsch-französische Stiftung) wurde 1981 gegründet, um die „malgré-nous“, die durch die deutsche Armee im Zweiten Weltkrieg zwangseingezogenen Soldaten aus dem de facto annektierten „Elsass-Lothringen“ (die französischen Departements Haut-Rhin, Bas-Rhin und Moselle), zu entschädigen. Mit dem in Bonn unterzeichneten internationalen Abkommen vom 31. März 1981 überwies die Bundesrepublik Deutschland der FEFA ein Stiftungskapital von mehr als 117,5 Millionen € (250 Millionen DM), mit dem Ziel, diese Entschädigungen vorzunehmen. Nach Beendigung ihrer historischen Mission kümmert sich die FEFA heute vor allem „um die Entwicklung neuer Kooperationsprojekte zwischen Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland“. Von Juni 2013 bis Februar 2018 wurde sie von Jean-Georges Mandon geleitet, einem ehemaligen Diplomaten, der auf den langjährigen Präsidenten André Bord, einen Weggefährten de Gaulles im Widerstand und ehema-

ligen französischen Minister, folgte. Die FEFA versteht sich heute nicht nur als „Verteiler“ von Fördermitteln, sondern als eigenständiger Akteur in den deutsch-französischen Beziehungen und Träger anspruchsvoller Projekte (s. www.fefa.fr).

Im Rahmen des Azubi-Bacpro hatte sich die *Éducation nationale* bereits 2014 an die FEFA gewandt, um die betrieblichen Ausbildungsphasen der jungen Franzosen in Deutschland finanziell zu unterstützen. Die Stiftung hat diese Anfrage positiv beantwortet und dabei, wie das DFJW, darauf geachtet, eigene Bedingungen und Prioritäten zu verwirklichen. Unter anderem bestand die Stiftung darauf, die finanzielle Unterstützung von 80 €/ pro Woche PFMP direkt an die betroffenen Schüler (und nicht über die Schule oder die Eltern des Schülers) zu überweisen. Dieser Unterschied ist wichtig, da für die meisten der jungen Teilnehmer diese finanzielle Unterstützung ihr erstes eigenes „Einkommen“ war und häufig auch Anlass, ein eigenes Bankkonto zu eröffnen – ein wichtiger Schritt auf dem Weg in die Selbständigkeit und gleichzeitig ein finanzieller Anreiz, der das Programm Azubi-Bacpro attraktiver macht.

Als eigenständiger Akteur der deutsch-französischen Zusammenarbeit achtete die FEFA darauf, ihre eigene Expertise und ihren unabhängigen Blick auf das Projekt einzubringen. Dazu betraute sie das Deutsch-Französische Institut (dfi) mit einem Beratungsauftrag (als Teil des Auftrags wurde u.a. dieser Bericht verfasst).

c) Das Deutsch-Französische Institut (dfi)

Seit seiner Gründung 1948 ist das Deutsch-Französische Institut (dfi) ein eigenständiger und unabhängiger Akteur der deutsch-französischen Beziehungen. Das dfi betrachtet sich als Teil der zivilgesellschaftlichen Beziehungen und nimmt Forschungs-, Dokumentations- und Beratungsaufgaben wahr, die sich mit Frankreich und den deutsch-französischen Beziehungen im europäischen Kontext beschäftigen (Bock 1998). Seit 70 Jahren unterstützt und fördert es die Zusammenarbeit zwischen beiden Ländern und verfügt daher über einen ausgeprägten Sachverstand in diesem Bereich. Das Institut kann sich dabei auf seine „Frankreich-Bibliothek“ mit einer umfangreichen Sammlung und Archiv stützen. Außerdem verfügt das dfi über ein systematisch entwickeltes Netzwerk an Partnern und Kontakten, die das Institut mobilisieren

kann. Damit kann das dfi in sehr unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Teilbereichen zu deutsch-französischen Themen und Projekten beraten.

Die juristische Form des dfi ist die eines eingetragenen Vereins. Außer seinen eigenen Einkünften aus Kooperations- und Forschungsprojekten mit anerkannten Institutionen wie der Robert Bosch Stiftung, der Asko Europa-Stiftung, der FEFA und der Wüstenrot Stiftung wird das dfi vom Auswärtigem Amt, dem Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg und der Stadt Ludwigsburg unterstützt.

Diese Organisation erlaubt dem Institut bis heute eine große Unabhängigkeit bei der Beratung von Kooperationsprojekten wie zum Beispiel Azubi-Bacpro. Im Rahmen des von der FEFA vergebenen Beratungsauftrags wurden dabei direkte Kontakte mit allen betroffenen Kooperationssebenen und -akteuren etabliert. Dabei war das hauptsächliche Ziel, Schüler, Lehrer und Unternehmen bei der Verwirklichung der ersten Ausbildungsphasen französischer Schüler in deutschen Unternehmen im Rahmen des Projekts zu begleiten. Da sich aus der formalisierten Projektzusammenarbeit zwischen den Schulbehörden im Straßburger Akademiebezirk und dem baden-württembergischen Kultusministerium die Schwierigkeit ergab, dass die spezifischen Akteure des deutschen Berufsbildungssystems, insbesondere Industrie- und Handelskammern, das regionale Büro der Arbeitsagentur und begleitende Einrichtungen der Unternehmerorganisationen, nicht von Anfang an in die Kooperation integriert waren, bemühte sich das dfi weiterhin vor allem um stabile und solide Kontakte zu diesen Akteuren. Dabei sollten beide Seiten für die Besonderheiten ihrer jeweils spezifischen Partner sensibilisiert werden, um so gegenseitiges Verständnis zu ermöglichen und dadurch Vertrauen zu erschaffen, sodass die Akteure im Rahmen des Projektes kooperieren können.

Die Besonderheit dieses „deutsch-französischen und grenzüberschreitenden Feldes“ besteht in einer wenig hierarchisierten Struktur (zumindest, was formale Hierarchien betrifft); im Einfluss, den Akteure der Zivilgesellschaft auf Entscheidungsprozesse und deren Umsetzung ausüben können aufgrund ihrer interkulturellen und besonderen deutsch-französischen Erfahrung; sowie drittens in der Vermischung verschiedener Verwaltungsebenen, von der internationalen über die nationalen, bis zur regionalen, kommunalen und grenzüberschreitenden Ebene (cf. Gardner-Feldman 1999, 2012). Die Komplexität, die

daraus resultiert, verhindert jeden Versuch des „Rationalisierens“ oder des „Durchregierens“ der Entscheidungsfindung (oder besser der Entscheidungsfindungen) auf dem Weg zur konkreten Implementierung der Maßnahmen, die das erwünschte Kollektivgut realisieren sollen. Man kann jedoch versuchen, eine graphische Darstellung dieser deutsch-französischen Governance zu erstellen, mit den Vernetzungen der Hierarchien, der Verflechtungen und der betroffenen Akteure auf den unterschiedlichen Ebenen, um den Entscheidungsfindungsprozess und die Zusammenarbeit vor Ort zu klären.

Die grafische Darstellung des Kooperationsprozesses (Abb. 4) unterscheidet drei Kooperationsebenen, die sich vermengen: die nationale und politische Ebene, die regionale Ebene und die grenzüberschreitende Ebene. Die Grafik verdeutlicht auch drei Dimensionen der deutsch-französischen Zusammenarbeit: ihre Institutionalisierung, die hierarchischen Verbindungen zwischen Akteuren, die deutsch-französischen Netzwerke.

Die Analyse dieser Elemente verdeutlicht drei Aspekte:

(1) Das „Kollektivgut“ der grenzüberschreitenden Berufsausbildung, welches sich im Zentrum der Darstellung finden müsste, befindet sich außerhalb des Zentrums der Kooperationsanstrengungen. Die drei am stärksten verdichteten deutsch-französischen Netzwerke – auf der nationalen Ebene der Regierungskooperation, zwischen den Akteuren der *Éducation nationale* und dem Kultusministerium, und auf grenzüberschreitendem Niveau – beziehen die deutschen Unternehmer und die französischen Schüler nicht mit ein.

(2) Der Unterschied der Systeme, nicht nur zwischen den zwei Ländern, sondern auch zwischen zwei sehr unterschiedlichen Subsystemen, *Éducation nationale* in Frankreich und Wirtschaftsakteure, Unternehmer und ihre Interessenvertretungen in Deutschland – manifestiert sich durch eher sehr hierarchisierte Beziehungen auf französischer Seite und kaum hierarchisierte auf der deutschen. Hier beauftragt die öffentliche Hand die Unternehmen und ihre Interessenvertreter, die Industrie- und Handelskammern, mit der Umsetzung der Berufsausbildung in Form der dualen Ausbildung.

(3) Schließlich zeigt sich, dass auf allen Kooperationsebenen die relevanten deutsch-französischen Netzwerke durch persönliche Beziehungen

zwischen konkreten Individuen gekennzeichnet sind (nationale Minister, Schulleiter und regionale Minister, Lehrer während der Arbeitstreffen der ABB...), außer auf der Kooperationsebene, auf der sich die konkrete Zusammenarbeit realisieren soll, zwischen Schülern und Unternehmen. Die Begegnungszonen zwischen diesen Akteuren sind so gering, dass die ansonsten wirkenden Antriebskräfte der deutsch-französischen Kooperation, Institutionalisierung und persönliches Engagement der Akteure, hier ohne großen Einfluss bleiben.

Die grafische Darstellung zeigt, dass die hauptberuflich mit deutsch-französischer Kooperation befassten Akteure in erster Linie einen allgemeinen Ansatz verfolgen. Dieser zielt darauf ab, Begegnungsmöglichkeiten für Deutsche und Franzosen zu schaffen, die dem Austausch und der gegenseitigen Information dienen, um die Besonderheiten des Politikfelds der jeweils anderen Seite besser zu verstehen. Die schwierigste Kooperationsaufgabe, ein konkretes Kooperationsgut zu verwirklichen (was bedeutet, die beiden Systeme so zu verändern, dass sie zumindest in bestimmten Teilen kompatibel werden) bleibt schließlich die Aufgabe jener (Schüler und Unternehmen) die nicht über das „interkulturelle Kapital“ der im Rahmen der deutsch-französischen Netzwerke sozialisierten Kooperationspezialisten verfügen.

3. Das Spiel der Akteure

Nach dieser generellen Vorstellung der Akteure im deutsch-französischen Kontext sollen nun für jeden von ihnen die im Rahmen des Projekts Azubi-Bacpro wirkenden strukturellen Einschränkungen und die Annahmen über die Motivation der jeweiligen Akteure im konkreten Kooperationskontext eingeführt werden. Daraus ergibt sich eine detaillierte Darstellung der persönlichen Entwicklung und der Dispositionen der betreffenden Akteure im Rahmen ihrer institutionellen Rolle. Diese Attribute wirken handlungsleitend und ermöglichen Handeln im konkreten Kontext bzw. schränken dieses ein.

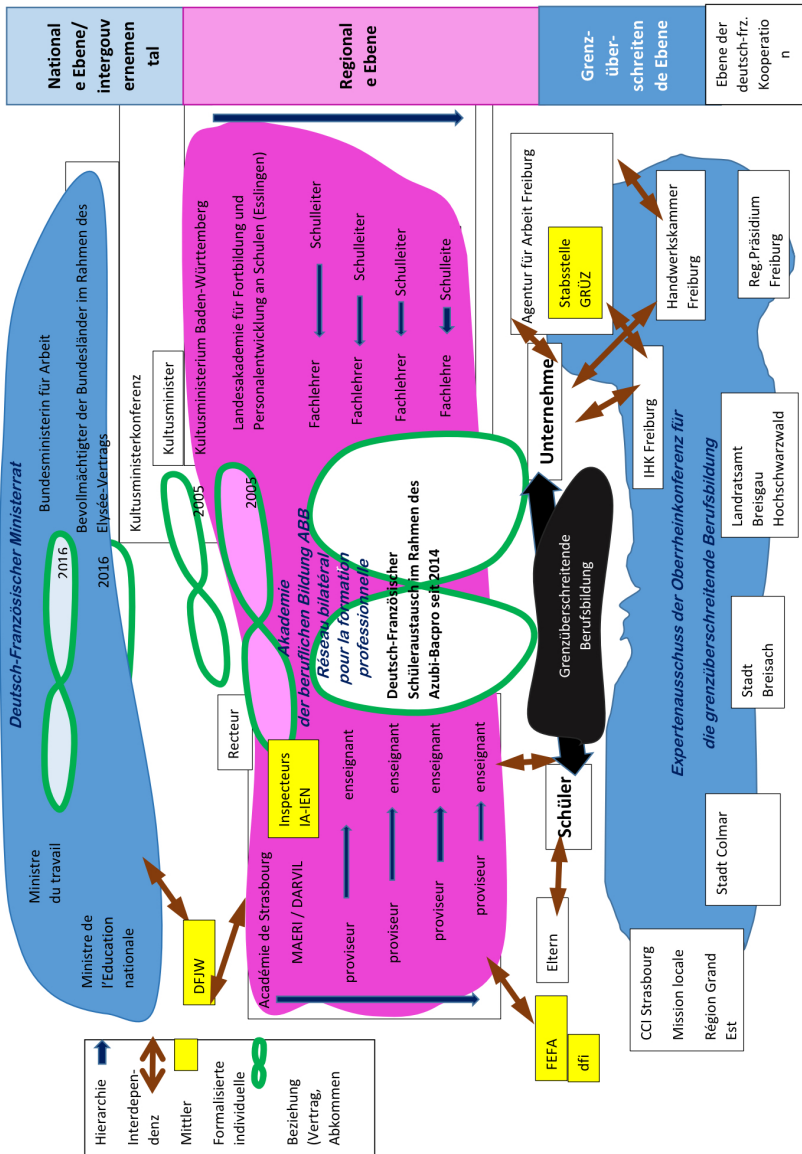


Abb. 6: Grafische Darstellung des deutsch-französischen Kooperationsprozesses im Rahmen von Azubi-Bacpro .

A. Das Kultusministerium Baden-Württemberg

In der im Rahmen des Élysée-Vertrags 1963 vertraglich fixierten Form der deutsch-französischen Regierungskooperation werden die Politikbereiche, die im Kompetenzbereich der Bundesländer liegen, auf Bundesebene und zwischenstaatlich durch ihren Repräsentanten, den „Bevollmächtigten der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit“ wahrgenommen. Dabei handelt es sich um einen Ministerpräsidenten, der im Rahmen des Élyséevertrags „im Range eines Bundesministers“ die Interessen des Bundes und der 16 deutschen Bundesländer in bildungspolitischen und kulturellen Angelegenheiten vertritt. Er koordiniert außerdem die Länderauffassungen mit den außenpolitischen Belangen des Bundes im Bereich der kulturellen auswärtigen Beziehungen zu Frankreich.

Daneben sind die drei Kultusminister der an Frankreich grenzenden Bundesländer (Saarland, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg), meistens zusammen mit ihren Kollegen, den „Rektoren“ der „Akademien“, der an Deutschland grenzenden französischen Schulamtsbezirke, in viele deutsch-französische Kooperationsprojekte eingebunden. Jedes Bundesland hat hier seine eigenen Kontakte und Programme erstellt, und es kommt sowohl zu Konkurrenzsituationen, als auch zu gemeinsam koordiniertem Vorgehen.

Baden-Württemberg und die französische Schulbehörde in der Region Alsace haben sich in einer dieser Kooperationen entschlossen, die Zusammenarbeit in der Berufsbildung zu institutionalisieren. So wurde 2005 eine dauerhafte Einrichtung gegründet, die die Kooperation der Akteure im Rahmen der Berufsbildung strukturieren und organisieren soll, die Akademie für Berufliche Bildung (ABB, siehe oben). Diese Kooperationsinitiative fand im Zugriffsbereich der Kultusverwaltung statt, betrifft also Schul- und Bildungsakteure, und nicht die Ebene der Kammern oder der Unternehmen, die ja in Deutschland die berufliche Bildung entscheidend beeinflussen. Als Ergebnis der seit 2005 stattfindenden Kooperation im Rahmen der Akademie für berufliche Bildung (ABB) kann festgehalten werden, dass die Institutionalisierung und die Kontinuität der beteiligten Personen die Entwicklung von gegenseitigem Verständnis, von Erläuterung und Darstellung der Berufsbildungssysteme erlaubt. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit entstand

die Idee des Azubi-Bacpro. Nach vorbereitenden Arbeiten unterschrieb der baden-württembergische Kultusminister Andreas Stoch zusammen mit dem Rektor der Straßburger Akademie, Jacques-Pierre Gougeon, im Januar 2015 die zur Verwirklichung des Projekts nötige Absichtserklärung.

Neben diesen besonderen Instanzen, die Kooperationsprogramme entwickeln, spielen die regionalen Schulträger und Aufsichtsbehörden eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung des Projekts. Seit der baden-württembergischen Verwaltungsreform der neunziger Jahre sind die Oberschulämter, vergleichbar mit den französischen Akademien, in die Regierungspräsidien integriert. Sie verteilen die Finanz- und Personalmittel, unterstützen oder blockieren die Anfragen der Schulen nach Kooperationsprojekten etc. Im Regierungspräsidium Freiburg, das in neun Abteilungen gegliedert ist, betrifft die Abteilung 7 Schule und Bildung. Sie ist wiederum in mehrere Referate aufgeteilt, wobei das Referat 77 den Aufgabenbereich der grenzüberschreitenden schulischen Zusammenarbeit verwaltet und zuständig für die Auslandskooperation der Schulen auf dem Gebiet Baden-Württembergs ist. Daneben hat im deutschen Föderalismus auch die Bundesebene eine eigene Kompetenz, was die berufliche Bildung in Berufsschulen betrifft. Beim Regierungspräsidium Freiburg ist das Referat 76 für die Berufsschulen zuständig. Entgegen dem Referat 77, welches für das gesamte Gebiet Baden-Württembergs die grenzüberschreitenden Programme verwaltet, ist das Referat 76 nur für die Berufsschulen innerhalb des Regierungsbezirks Freiburgs zuständig. Einige der am Azubi-Bacpro- Programm teilnehmenden Schulen befinden sich jedoch im Regierungsbezirk Karlsruhe. Das die Berufsschulen verwaltende Referat ist dort entsprechend organisiert.

Trotz dieser sehr dichten Institutionalisierung mit teilweise konkurrierenden, teilweise überlappenden Verwaltungen, betreffen diese Kooperationsbemühungen hauptsächlich schulische Akteure (Pädagogik und Bildung). Es fehlt also eine institutionalisierte Anbindung (oder einfach überhaupt eine Verbindung) zur Unternehmenswelt und dabei vor allem eine Möglichkeit zur Integration der anderen wichtigen Akteure in der deutschen Berufsausbildung, der Kammern und ihrer Fachbereiche für Ausbildung.

Eine der Stärken der deutsch-französischen Zusammenarbeit besteht in der Tatsache, dass sie sich fast immer auf individuelle Akteure stützen kann, die sich mit den normativen Zielen der deutsch-französischen Zu-

sammenarbeit identifizieren und daher persönlich sehr stark engagiert sind. Diese Schlüsselakteure (Mittler oder Mediatoren) können in den meisten institutionalisierten Kooperationen zwischen beiden Ländern ausgemacht werden. Ihr „individuelles Engagement“ erlaubt ihnen im Rahmen der Kooperationsprogramme dabei oft, den strikten Rahmen ihrer Befugnisse und Kompetenzen zu erweitern. Diese Akteure verfügen meistens über besondere französisch-deutsche und interkulturelle Ressourcen, welche ihnen ihr Engagement vereinfachen³². In der hier analysierten Kooperation lassen sich entsprechende Akteure sowohl auf der Seite des Rektorats des Elsass sowie im grenzüberschreitenden Dienst der Arbeitsagentur Freiburg und in der Akademie für berufliche Bildung ausmachen. Im Laufe der Zeit haben sie ein solides Wissen der Partnerinstitutionen und ihrer direkten Gesprächspartner erlangt. Ein größeres Problem stellt jedoch die Identifikation funktionaler Äquivalenzen (Organisationen und Akteure) da, die im anderen Land über die entsprechenden Zuständigkeiten verfügen. Es ist für die grenzüberschreitend engagierten Akteure zunächst naheliegender, ihr formales Äquivalent anzusprechen (Arbeitsverwaltung zur Arbeitsverwaltung, Schulverwaltung zu Schulverwaltung etc.). Dies erleichtert aber nicht in jedem Fall die Erzielung von Kooperationsgütern (bspw. zwischen französischer Schulverwaltung und Ausbildungsabteilungen in den deutschen Kammern)

B. *L'Éducation nationale*

In der oben beschriebenen deutsch-französischen Zusammenarbeit im Rahmen der ABB ist auf französischer Seite die *Éducation nationale* der relevante Akteur, der das Azubi-Bacpro-Projekt initiierte. Die *Éducation nationale* ist im Rahmen des Projekts durch zwei Tendenzen gekennzeichnet. Einerseits handelt es sich bei ihr um eine stark zentralisierte und hierarchisierte staatliche Verwaltung, was auch für ihre Vertretung auf regionaler Ebene, die *Académie Strasbourg*, gilt. Dennoch hat die Regionaldirektion die Möglichkeit, sich in einzigartige Pilotprojekte einzubringen, allerdings nur mit der Zustimmung und den Finanzmitteln

32 So sehr, dass ihnen in der Literatur über die deutsch-französische Zusammenarbeit eine besondere Rolle zugesprochen wird. Sie werden dort mit dem „Konzept des Mittlers“ bezeichnet. Siehe z.B. Bock 2005, Marmetschke 2011, Colin und Umlauf 2013, Seidendorf 2013: 40-47.

des Ministeriums. Als staatliche Beamte bewegen sich die im Elsass tätigen Vertreter der Schulverwaltung zunächst in einem beruflichen Feld, dessen Funktionslogiken auf nationaler Ebene geregelt sind. Die *Éducation nationale* hat in der französischen Gesellschaft zudem traditionell eine besonders wichtige symbolische Bedeutung, weil sie im nationalstaatlichen Rahmen die Qualität und vor allem den Wert eines Diploms gewährleistet.

Die Schaffung des Azubi-Bacpro-Programms ist somit ein regionales Experiment, welches den Vorgaben der *Académie Alsace* folgt, die Zweisprachigkeit zu fördern (Schaffung der „zweisprachigen“ Klassen ab 1994³³). Das Azubi-Bacpro sieht sich auch als lokale Entsprechung in der Berufsausbildung zum Abibac-Programm, dem „deutsch-französischen Abitur“, das 1994 auf nationaler Ebene geschaffen worden war³⁴. In Frankreich ist die Errichtung dieser grenzüberschreitenden Maßnahmen der Berufsausbildung somit in erster Linie in der Verantwortlichkeit des Vertreters des Bildungsministeriums in der Akademie, des *Recteur*.

a) Der Rektor der Académie Strasbourg, Jacques-Pierre Gougeon

Jacques-Pierre Gougeon wurde vom französischen Kabinett (*Conseil des ministres*) im Oktober 2013 zum *recteur* (oberste Leitungsfunktion) der Akademie Straßburg ernannt. Er ist ausgebildeter Germanist,

33 Derzeit besuchen im gesamten Schulbezirk Elsass 12 % der Vor- und Grundschulkinder eine zweisprachige Klasse. Bezogen auf die Gegenden, in denen überhaupt ein zweisprachiges Angebot existiert, nehmen 50 % der Schüler den zweisprachigen Zug wahr. In der hier zugrunde gelegten Version wird dieselbe Stundenzahl auf Französisch und auf Deutsch unterrichtet, jeweils zwölf Schulstunden.

In der Mittelstufe (*collège*) ist es für die Schüler schwieriger, ein entsprechendes Angebot zu finden. Die meisten „bilingualen“ Klassen bieten hier fünf Stunden Deutschunterricht (vier Stunden Deutsch und eine Stunde Regionalsprache und Kultur) und eine variable Anzahl an Stunden im „Sachfachunterricht“ auf Deutsch, vor allem in den Fächern Mathematik und Geschichte/ Erdkunde.

Zwischen dem Ende der Grundschule (CM1) und dem Übergang zum Collège (Sexta) geben viele Schüler die zweisprachigen Zweige auf (kein entsprechendes Angebot in der Nähe, Unsicherheit über den nötigen Arbeitsaufwand, Angst der Eltern, die Kindern nicht unterstützen zu können). 2014 folgten somit in der Mittelstufe (*collège*) nur noch 4,4 % der Elsässer Schüler einem bilingualen Zweig, in der Oberstufe (*lycée*) nur noch 3,7 %.

34 Das Abi-Bac wird derzeit in 67 *Lycées* in Frankreich und 61 Gymnasien in Deutschland angeboten. Im Gegensatz zum Azubi-Bacpro ist dieser allgemeinbildende Abschluss in beiden Ländern offiziell als solcher anerkannt. Im Elsass bereiten 14 allgemeinbildende Gymnasien (*Lycée généraux*) auf das Abibac vor.

ehemaliger Kulturattaché der französischen Botschaft in Berlin sowie ehemaliger Sonderberater des Premierministers Jean-Marc Ayrault. Mit seiner sehr dynamischen Persönlichkeit und als guter Redner war einer der Schwerpunkte seiner Tätigkeit das Angebot an zweisprachigem Unterricht an Elsässer Schulen, und dabei insbesondere das Programm Azubi-Bacpro, über das er oft und ausführlich kommunizierte. Dahinter stand auch die Absicht, die Einführung des Azubi-Bacpro in den Zusammenhang des 20. Jahrestags der Einführung des Abibac (Regierungsabkommen vom 31. Mai 1994) und des 30. Jahrestags der Einführung des Bac Pro (Fachabitur, 1985) zu stellen und der Initiative so einen eigenen „historischen“ Platz zu sichern.

Als direkter Vertreter des nationalen Bildungsministers, Verantwortlicher des Schuldistrikts (*Académie*) und Kanzler (*chancelier*) der Universitäten und Hochschulen im Elsass ist der *Recteur* eine bedeutende Persönlichkeit, dessen Handeln sich, ähnlich einem Politiker oder einem (Landes-) Minister, in erster Linie an „politischen“ Gesichtspunkten orientiert (sowohl in Bezug auf seine Karriere, als auch in Bezug auf die Handlungsmöglichkeiten, Dispositionen und Motivationen). Die prestigeträchtige Stellung des Rektors ist entsprechend unsicher, da sie immer den Unwägbarkeiten der Politik ausgesetzt ist. Aus verschiedenen Gründen wurde Jacques-Pierre Gougeon sehr schnell (bereits im Jahr 2016) durch Sophie Béjean ersetzt. Sie ist Universitätsprofessorin und war zur Zeit ihrer Berufung Vorsitzende des nationalen Arbeitskreises Stranes (*Stratégie nationale de l'enseignement supérieur* / Nationale Strategie der Hochschullehre). Als Professorin in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist Sophie Béjean keine Germanistin. Ihr Profil ist in vielem auf den Zentralstaat ausgerichtet: Von 2007 bis 2012 war sie Präsidentin der „Université de Bourgogne“, des CNOUS (*Centre national des œuvres universitaires et scolaires*, des staatlichen Studentenwerks) und von *Campus France*, der staatlichen Agentur zur Förderung der Hochschulbildung.

Die häufigen und manchmal abrupten Wechsel an der Spitze der Akademie können die Realisierung eines komplexen Projekts wie des Azubi-Bacpro schwächen. Dazu kommt die 2015 von der französischen Regierung entschiedene Gebietsreform, die zur Zusammenlegung von drei Regionen im Osten Frankreichs (*Grand Est*) führte. Diese Fusion setzt sich auf der Ebene der Schulbezirke fort. Sophie Béjean wurde somit an die Spitze einer Académie berufen, die Teil eines größeren

Schuldistrikts ist, der durch den Rektor der Académie Nancy-Metz, Gilles Pécout, koordiniert wird.

Die ersten Klassen des Azubi-Bacpro-Projekts starteten im September 2014. Das Projekt konnte dabei auf bereits existierende Initiativen (wie die Angebote mit dem Label *sans frontières* oder *européennes*, die es schon erlaubten, Betriebspraktika im Rahmen der Ausbildung im Ausland zu absolvieren)³⁵ zurückgreifen, diese verstärken und weiterentwickeln. Die genannten Maßnahmen wurden dabei in der Schulverwaltung von den Abteilungen umgesetzt, die sich im Rectorat mit europäischen und deutsch-französischen Themen befassen. Dies waren insbesondere die Schuldistriktsinspektorinnen für den Fachunterricht Deutsch in Berufsschulen (als engagierte Akteure) und die Abteilungen *Délégation Académique aux Relations Internationales et aux Langues vivantes* (DARILV), sowie *Mission Académique aux Enseignements Régionaux et Internationaux* (MAERI), einer Besonderheit der Elsässer Akademie, die sich um die internationale (deutsche) Dimension des Unterrichts in der Elsässer Regionalsprache kümmert. Diese beiden Abteilungen waren zunächst damit beauftragt, die finanzielle Seite des Programms in Zeiten starker budgetärer Einschränkungen zu organisieren.

b) Die MAERI und die Inspektoren

Die *Mission Académique aux Enseignements régionaux et internationaux* (MAERI), eine Dienststelle der nationalen Schulverwaltung (*Académie*) im Elsass mit Zuständigkeit für den regionalen und internationalen Unterricht, verwaltet die von der *Éducation nationale* zur Verfügung gestellten Mittel, um den spezifischen regionalen Ansatz im Fremdsprachenunterricht umzusetzen. Im französischen politischen und Verwaltungssystem haben in erster Linie die Regionalräte (*Conseils régionaux*) und zweitens die Départementsräte (*Conseils départementaux*) eine beachtliche finanzielle und inhaltliche Verantwortung für diese regionalen Unterrichtsformate. Die Mittel der MAERI kommen deshalb in großen Teilen von der Region Elsass und den beiden Départements des Bas-Rhin und des Haut-Rhin. Die Kooperationsvereinbarungen, die diese drei Akteure miteinander verbanden, endeten mit der Fusionierung der Regionen

35 In Pulversheim handelte es sich um „Bac Pro Eleec ohne Grenzen“.

in der großen Territorialreform François Hollandes 2015. Seit Januar 2016 verhandelt nun die Region „Grand-Est“ (anstelle des Elsass) mit den anderen Akteuren, um die begonnene Politik nachhaltig zu sichern. Während eine Option bei den Verhandlungen die Abschaffung und Fusion der MAERI mit der Abteilung für Internationales (DARILV, s. oben) ist, geht die aktuelle Tendenz gleichzeitig hin zu einer Erweiterung des Unterrichtsangebots in der Regionalsprache in den beiden mit dem Elsass zusammengelegten Regionen, Champagne-Ardenne und Lorraine. Bei gleichbleibender Höhe der Mittel bestünde hier offensichtlich die Gefahr einer Verwässerung der verschiedenen Ansätze, die bereits jetzt nur über knappe Ressourcen verfügen.

Aufgrund der beschriebenen Organisation und Finanzierung haben die Beamten der MAERI die Gewohnheit, mit vielfältigen institutionellen Partnern aus der Region, auf der nationalen (französischen) Ebene, ebenso wie auf internationaler Ebene zusammenzuarbeiten. Die Beamten zeigen sich dabei sehr anpassungsfähig, um ihre Ziele zu verwirklichen. Diese sind auf sehr allgemeine Art definiert (Förderung der deutschen Sprache, oder ihrer regionalen Variante; Schaffung und Unterstützung von Austausch) und erlauben daher eine gewisse Flexibilität. Prioritär ist jedoch die Unterstützung und Förderung des Unterrichts der Regionalsprache Deutsch, und dies von der Vorschule (Kindergarten) bis zur Oberstufe. Das Interesse der MAERI für Programme der grenzüberschreitenden Berufsausbildung beruht auf dieser Mission, und begründet sich nicht primär aus der Erstellung des „Kollektivgutes grenzüberschreitende Berufsbildung“ (oder grenzüberschreitender Abschlüsse). In der Abwägung ihrer Prioritäten und angesichts der genannten zahlreichen Aufgaben auf unterschiedlicher Ebene haben die Beamten der MAERI immer wieder Initiativen entwickelt, um externe Finanzmittel zu mobilisieren. Dabei sind sie gleichzeitig immer darauf bedacht, die wesentlichen inhaltlichen und formalen Aspekte der Programme selbst entscheiden zu können und in ihrer exklusiven Kompetenz zu behalten.

Bezüglich des Projekts Azubi-Bacpro muss sich die MAERI intern mit den Schuldistriktsinspektorinnen der Akademie für den Deutschunterricht an den Berufsschulen koordinieren. Diese Akteure sind im Rahmen ihrer Mission zu echten Profis der deutsch-französischen Zusammenarbeit geworden, die seit vielen Jahren an einer stärkeren Mobilität im Bereich der Berufsausbildung zwischen den beiden Ländern arbeiten. Neben ihrem persönlichen und individuellen Engagement sind sie als

Akteure in den verschiedenen formalen oder halbformalen Netzwerken der institutionalisierten Kooperation präsent (s. grafische Analyse), insbesondere im Rahmen des 2005 formalisierten bilateralen Netzwerks in der beruflichen Bildung zwischen Baden-Württemberg und dem Elsass.

Gleichzeitig beschweren sich jedoch alle diese Akteure regelmäßig über ihre zu geringe Mittelausstattung und eine zu hohe Arbeitsbelastung, die ein persönliches Engagement weit über dem Üblichen erfordert.

In diesem Kontext und mit Blick auf die Funktionsweise der an den Kooperationen beteiligten Institutionen kann es nicht überraschen, dass ein Teil der neu entwickelten Programme jeweils existierende Elemente übernimmt und neu formuliert, wobei die globale Mittelausstattung jedes Jahr ungefähr dieselbe bleibt, wenn sie nicht durch externe Mittel, die durch dritte Akteure bewilligt werden, erhöht werden. Die beschränkte Mittelausstattung kann erklären, warum das „Pilotprojekt“ Azubi-Bacpro soviel Zeit benötigt, um an Bedeutung zu gewinnen. Im ersten Jahr nahmen nur vier deutsche und vier französische Schulen am Projekt teil (von insgesamt 40 privaten und öffentlichen Berufsschulen im Elsass). Das Projekt wurde ab Herbst 2015 mit sechs Schulen, dann 2016 mit acht Schulen auf jeder Seite fortgesetzt, wobei jede Schule nur in einer einzigen Klasse das Programm Azubi-Bacpro anbot. In jeder Schule wird die Azubi-Bacpro-Klasse wiederum nur von einer begrenzten Schülerzahl besucht (zwischen 12 und 15 pro Schule). Die schwache finanzielle und personelle Ausstattung des Projekts durch die *Éducation nationale* führte dazu, dass die Akademie nach externen Finanzmitteln aus der „deutsch-französischen Zivilgesellschaft“ sucht. Dabei wendet sie sich in erster Linie an das DFJW und, eine Besonderheit dieses Projekts, an die Fondation Entente Franco-Allemande (siehe oben). Diese nur zum Teil freiwillige Öffnung der Bildungsbehörde verkompliziert die Steuerung des Projekts. Es kann aber auch argumentiert werden, dass die Projektsteuerung dadurch an Dynamik gewinnt und zu einer größeren Kohärenz mit den Erwartungen derjenigen Akteure führt, die das Kooperationsgut letztendlich realisieren müssen.

c) Die Schulleiter

Die praktische Umsetzung des Projekts Azubi-Bacpro wird vor Ort durch die Berufsschulleiter koordiniert. Sie leiten ihre Schule als Vertre-

ter des Staates und als Präsidenten des Verwaltungsrates ihrer Schulen (selbstverständlich unter der Autorität des Rektors der Akademie und seiner Verwaltung). Die Aufgabe des Schulleiters ist es, den Schülern die besten Lern- und Ausbildungsbedingungen zu bieten. Dazu leitet und koordiniert er das Lehrerkollegium und die pädagogischen Mitarbeiter. Außerdem arbeitet er mit den Vertretern der Gebietskörperschaften und des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens zusammen.

Als höhere Beamte erhalten die Schulleiter ein Basisgehalt, das nach der Gehaltstabelle relativ bescheiden ausfällt³⁶ und ein hohes Engagement nahelegt, um die verschiedenen Dienststufen möglichst schnell zu erreichen. Durch mögliche Prämienzahlungen (je nach Schulkategorie) und weitere Erfolgsprämien können die Schulleiter ihre jährlichen Bezüge um 4.000 bis 9.000 € erhöhen. Diese Anreize können das individuelle Engagement für pädagogisch innovative, neue Projekte erhöhen, gleichzeitig aber auch die Aufmerksamkeit, die für die Außendarstellung der eigenen Leistungen eingesetzt wird, um möglichst schnell zu Anerkennung und Vorteilen für die eigene Karriere zu kommen. Das Modell Azubi-Bacpro erfüllt beide Kriterien, es gehört zu jenen innovativen Schulprojekten, die die Qualität des Bildungsangebots direkt verbessern. Gleichzeitig gehört es zu den (in der Presse, in den Medien) „sichtbaren“ Projekten, die die symbolische (und später auch materielle) Stellung des Schulleiters verbessern können.

Man kann dieses Argument am Beispiel des Schulleiters der *Lycée professionnel* von Pulversheim illustrieren. Er nahm mit viel Enthusiasmus als eine der Pilotschulen am Projekt Azubi-Bacpro teil und machte es zu „seinem“ Projekt. Dafür setzte er sich auf seiner Ebene ein und versuchte mit verschiedenen Mitteln, das Projekt zu stärken: Im April 2015 unterzeichnete er eine Vereinbarung mit der Freiburger Agentur für Arbeit, um Plätze für seine Azubi-Bacpro-Schüler in deutschen Betrieben zu organisieren. Dazu kam einmal pro Trimester der Besuch einer deutschen Arbeitsberaterin in Pulversheim, sowie eine ausführliche Beratungssitzung nach dem erfolgreichen Ende der Schullaufbahn. Der Schulleiter zeigte eine große Präsenz und ein großes Engagement in den unterschiedlichen Koordinierungssitzungen mit der FEFA, dem dfi und den Berufskammern. Außerdem bemüht-

36 2012 belief sich das Einstiegsgehalt am Anfang der Karriere (Zweite Klasse, erste Stufe) auf 18.180 € Netto pro Jahr. Am Ende der Karriere konnte ein Schulleiter auf 37.800 € Netto im Jahr hoffen (Erste Klasse, letzte Stufe). <http://www.education.gouv.fr/cid1133/personnels-de-direction.html#Missions%20des%20personnels%20de%20direction> (15. Mai 2017).

te er sich ständig darum, die Basis des Projekts zu erweitern und auch weitere Fachrichtungen zu integrieren, beispielsweise für den Abschluss BTS im Bereich Blechnerei. Schließlich gelang ihm ein politischer „Coup“ mit dem Besuch François Fillons im *Lycée* Charles de Gaulle in Pulversheim. Dieser war zu diesem Zeitpunkt (17. März 2016) Kandidat der innerparteilichen Vorwahlen der *Républicains*, der mitte-rechts Partei Frankreichs im Hinblick auf die französische Präsidentschaftswahl 2017.

Der Schulleiter konnte also das Programm Azubi-Bacpro doppelt nutzen, um das Bildungsangebot seiner Schule zu verbessern, aber auch um sein *Lycée* bekannter zu machen und sein Image zu verbessern. Dafür achtete er besonders auf das mediale Echo seiner unterschiedlichen Initiativen (wobei ein Bericht in der regionalen Tagespresse als eine quasi-offizielle Anerkennung und Bestätigung für das Wirken und die Taten der lokalen Akteure gilt³⁷). Als Leiter einer kleinen Schule (mit etwas weniger als 300 Schülern) konnte er nun, dank dieses Pilotprojektes, eher wahrgenommen werden und an Bekanntheit zulegen. Das Zusammentreffen der verschiedenen Interessen führte so zu einer positiven Dynamik, die das Allgemeinut Bildung insbesondere für die Schüler aufwertete und gleichzeitig zu einer Zunahme der grenzüberschreitenden Kompetenzen bei den damit befassten Akteuren führte. Der erwähnte Schulleiter hat im Laufe des Projekts seine eigenen Deutschkenntnisse, die auf Schulniveau waren, spürbar verbessert und war am Ende in der Lage, die verschiedenen Treffen und Sitzungen autonom zu bestreiten, er hat also in beachtenswerter Weise an interkultureller Kompetenz hinzugewonnen, von der letztendlich die gesamte Schule profitieren konnte.

Durch die Charakteristik des Azubi-Bacpro-Programms als besonders sichtbarem und anerkanntem Projekt scheint auch ein Wechsel an der Spitze der Schulen das Weiterbestehen und die Fortentwicklung des besonders anerkannten Programms nicht zu gefährden, denn es ist objektiv ein Trumpf zugunsten der Karriere des Schulleiters. Nichtsdestotrotz stellen solche Wechsel eine Unterbrechung und Momente der Unsicherheit für das Projekt dar.

37 Siehe im Anhang die Artikel der regionalen Presse und <http://eurojournalist.eu/praesidentschaftswahlkampf-in-pulversheim-im-oberelsass/>

d) Das Kollegium der Schule

Auch wenn die Antriebsrolle eines Schulleiters ausschlaggebend ist, so ist der konkrete Erfolg der Maßnahmen stark abhängig vom persönlichen Engagement der direkt betroffenen Lehrer und der Unterstützung durch das pädagogische Team. Die Lehrkräfte sind jedoch ausnahmslos einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt und arbeiten meistens unter starkem Zeitdruck, ohne dafür viel Anerkennung (vor allem finanzieller Art) zu bekommen oder über die nötigen Mittel für eine grundlegende Arbeit zu verfügen.

In Pulversheim liegt die Umsetzung des Azubi-Bacpro-Programms hauptsächlich in den Händen eines sehr engagierten Elektrotechniklehrers, der auf eine lange Arbeitserfahrung in der Schweiz zurückblickt und zahlreiche Kontakte zu Unternehmen auf der anderen Rheinseite hat. Er wird unterstützt von einem anderem Elektrotechniklehrer (der vorübergehend krankgeschrieben war) und einer Deutschlehrerin mit Zeitvertrag (die Stelle wurde im Schuljahr 2016-2017 verlängert, bleibt aber unsicher). Auch wenn sie nicht zuständig für die Azubi-Bacpro-Klasse ist (in der eine festangestellte Deutschlehrerin unterrichtet), so hat diese Lehrerin mit Zeitvertrag quasi ehrenamtlich eine sehr gute Koordinationsarbeit geleistet, um die betrieblichen Phasen in Deutschland zu ermöglichen (Unterstützung bei der Suche von Wohnmöglichkeiten für die Jugendlichen in Deutschland, Begleitung bei Bewerbungsgesprächen etc.). Die Bibliothekarin der Schule hat ebenso dabei geholfen, das Programm auf den Weg zu bringen. Insgesamt erscheint das hier verantwortliche Team also als dynamisch und sehr engagiert, aber gleichzeitig zerbrechlich. Sein Erfolg beruht auf dem letztendlich freiwilligen Einsatz einer kleinen Anzahl an Personen, die sich für das Programm mehr aus Überzeugung denn aus finanziellen Gründen engagieren. Mögliche Auswirkungen auf die Karrieren scheinen eher zufällig zu sein, und die Prämien oder Deputatsreduktionen, die zur Anerkennung dieser zusätzlichen Arbeit vorgesehen sind, bleiben spärlich.

In Colmar ist die Situation ähnlich. Das Projekt wird von einem zahlenmäßig kleinen und ausgedünnten Team realisiert, dessen Mitglieder gleichwohl sehr engagiert sind. Der Fachlehrer für Verkaufsstrategie ist stark engagiert, ebenso wie eine Deutschlehrerin. Mehrfach hat der verantwortliche Lehrer darauf hingewiesen, dass die Betreuung der Azubi-Bacpro-Klasse ein starkes Engagement und enorme Mehrarbeit

erfordere. Alle zugehörigen Aufgaben (Praktikumsplätze finden, das Programm deutschen Unternehmen erklären etc...) werden wenig anerkannt, insbesondere symbolisch oder durch das „Zusammenstückeln“ von Überstunden oder anderen Gratifikationen: „Man muss alles machen: den Unterricht planen, Praktika finden, sich um die Papiere kümmern, die Eltern informieren... mit vielen Sitzungen zusätzlich in der Schulbehörde“

Ein Wechsel der Familiensituation, wie z.B. durch die Ankunft eines Kindes, oder auch das Gefühl, dass die geleisteten Mühen wenig anerkannt werden in einem generellen Kontext der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlungen (z.B. durch eine neue Regelung der Prämienvergabe) könnten fatale Folgen für das Engagement dieser Stützen der grenzüberschreitenden Ausbildung zeitigen.

Die beschriebene Überforderung der Lehrkräfte ist umso besorgniserregender, als sich das Ersetzen von „zentralen Bindegliedern“, wie es die beiden Fachlehrer aus Pulversheim oder Colmar sind, schwierig gestaltet. Für die Akademie ist es schon kompliziert, qualifizierte Deutschlehrer zu finden. Noch schwieriger wird dies bei Berufsfachlehrern, die über die nötigen Zusatzqualifikationen in der Fremdsprache verfügen sollen. Diese Lehrer, die die Verantwortung für ihre jeweiligen Ausbildungsgänge tragen, müssen über eine Menge an praktischen und pädagogischen Kompetenzen, über ein gutes zwischenmenschliches Einfühlungsvermögen und über ein dynamisches berufliches Netzwerk verfügen, um die entsprechenden Projektklassen erfolgreich zu realisieren, was aus ihnen wirkliche „operationelle Mittler“ im Rahmen der Programme macht. Dieses spezifische „Humankapital“ ist nicht häufig anzutreffen im Bildungswesen, welches kaum über die nötige Attraktivität für entsprechende Profile verfügt.

e) Zusammenfassung zur Akademie von Straßburg

Die *Illusio* - das „Engagement im Spiel“³⁸ - der für das Projekt in Strasbourg verantwortlichen Akteure beruht auf der symbolischen und fi-

38 Das soziologische Konzept der *Illusio* funktioniert zusammen mit dem Begriff des Habitus und unterstreicht, dass die Aktionen eines Individuums soziale „Produkte“ sind und nicht immer auf rationale Berechnung mit dem Ziel materieller Belohnung reduzierbar sind.

nanziellen Anerkennung, die im Rahmen dieses besonderen Projekts möglich ist. Die „grenzüberschreitende Zusammenarbeit“ scheint ein Bereich zu sein, in dem die Akteure persönliche (vor allem sprachliche und interkulturelle) Fähigkeiten mobilisieren können. Sie sind dazu umso eher bereit, als sie auf einer Werteebene innerlich von der Richtigkeit der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zutiefst überzeugt sind (für die Schüler, die Bildung, für Europa). In einem politischen und institutionellen Umfeld, das solchen Pilotprojekten eher befürwortend gegenübersteht (siehe oben „Kontext“), findet man eine besondere Konjunktur an Veranlagungen, Überzeugungen und Interessen, die zu einer „positiven Selbstverstärkung“ des grenzüberschreitenden Engagements führt.

Für die leitenden Beamten der Akademie ist der Verlauf der Karrieren allerdings vom nationalen Kontext abhängig und insbesondere vom spezifischen Personalmanagement der *Éducation nationale*, das für die Akteure der Leitungsebene häufige Ortswechsel vorsieht. Dagegen ist für die verantwortlichen Akteure vor Ort, die Lehrer, der sofortige Nutzen ihres Engagements für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit selten unmittelbar greifbar. Auf der einen Seite existiert so das Risiko eines begrenzten oder vorübergehenden Engagements der leitenden Beamten, die sich für die Entwicklung ihrer Karriere an nationalen oder interregionalen Vorgaben orientieren. Sie neigen leicht zur medialen Über-Kommunikation, um so ihre Sichtbarkeit und Bedeutung zu erhöhen. Auf der anderen Seite ergibt sich bei den Akteuren vor Ort (insbesondere den Lehrern) mittelfristig das Risiko einer Demotivierung aufgrund der fehlenden finanziellen Anerkennung oder auch der Nicht-Anerkennung ihrer Arbeitsbelastung im Rahmen der Projektarbeit.

Die *Éducation nationale* leidet unter ihrem fehlenden ökonomischen Kapital, das durch die in Frankreich immer noch vorherrschende symbolische Dominanz der Institution nicht ausgeglichen werden kann. Das hindert sie letztendlich daran, wirklich ihre Stellung zu wahren und autonom und wirksam ihre Projekte zu realisieren. Der Mangel an finanziellen Mitteln schlägt sich vor allem in einem Defizit an Personalressourcen nieder, wodurch das Programm Azubi-Bacpro nicht in größerem Maßstab auf die Mehrheit der vierzig Berufs- oder Polyvalenten Schulen der Elsässer Departements ausgeweitet werden kann³⁹. Die aktuell vorhandenen Instrumente der Personalverwaltung, insbesondere der

Verwaltung des pädagogischen Personals, erscheinen wenig angepasst an die Herausforderungen der grenzüberschreitenden Ausbildung, da sie wenig Möglichkeit lassen, die engagierten Teams zu belohnen, und wenig Möglichkeiten bieten, um Lehrer mit besonderem Profil (z.B. Lehrer mit Deutsch als Muttersprache) einzustellen.

Auch auf der Ebene des symbolischen und kulturellen Kapitals, in Frankreich eine der Stärken der Einrichtung, da die *Académie* das Monopol zur Entwicklung und Verleihung von Diplomen mit nationaler Gültigkeit hat, findet sie sich nun in einer schwierigen und ungewohnten Position. Sie muss mit ausländischen Akteuren verhandeln, mit denen sie auf dem genannten Feld in Konkurrenz steht. Aus der langen Kooperationserfahrung mit Deutschland hat die Institution zwar den Umgang mit ihren entsprechenden Partnern (Kultusministerium Baden-Württemberg) gelernt. Die Kooperation gestaltet sich aber wesentlich schwieriger, wo es um den Kontakt zu den in Deutschland für die Berufsausbildung zuständigen Stellen geht, die der *Éducation nationale* unbekannt sind – die Berufskammern, insbesondere die Industrie- und Handelskammer (IHK) und die Handwerkskammer (HWK) mit ihrer Monopolstellung im Bereich der Berufsausbildung. So verfügt die *Éducation nationale* sicherlich über das spezifische Wissen und die besonderen praktischen Erfahrungen, die es ihr erlauben, die klassischen Instrumente deutsch-französischer Begegnung zu verwirklichen – Schüleraustausch, Treffen und Begegnungen und andere pädagogische Aktivitäten, die zwischen Bildungseinrichtungen organisiert und verwirklicht werden. Aber sie verfügt über wenig spezifische Kompetenzen, wenn es darum geht, den Rahmen der Kooperation zwischen Gleichen (mit den deutschen Bildungsbehörden) zu verlassen und sich an ein sehr spezifisches, von außen schwer verständliches und wenig durchdringbares Umfeld anzupassen, wie es der Fall bei der deutschen Berufsausbildung ist.

C. Die deutschen Kammern

Oben (vgl. den Abschnitt über das Kultusministerium) wurde bereits die erstaunlich schwache Integration der für die Berufsbildung in Deutschland zuständigen Stellen in das betreffende deutsch-französische Kooperationsnetzwerk thematisiert. Diese Feststellung ist umso übererra-

schender mit Blick auf die entscheidende Rolle insbesondere der IHK und HWK in der deutschen Berufsausbildung. Als „zuständige Stellen“ setzen diese Kammern autonom und selbstverwaltet die von der Bundes- und Landesebene übertragenen Kompetenzen in der Berufsbildung um. Sie realisieren diese Aufgaben in einem sektoriellen Ansatz, der von den Mitgliedsunternehmen der Kammern (durch den „Kammerzwang“ ist jedes Unternehmen verpflichtet, sich einer Berufskammer anzuschließen) ausgeht, deren Bedarf und Anforderungen erhebt und dann, im Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung der jeweiligen Kammer, Ausbildungsinhalte festlegt und berufliche Diplome entwickelt, welche anschließend auf Bundesebene durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) „staatlich anerkannt“ werden. Die Organisation der konkreten Ausbildung, die Abnahme von Prüfungen und die Verleihungen von Diplomen werden dann wieder durch die Berufskammern organisiert. So existieren um die 350 anerkannte Berufsdiplome und die große Herausforderung für jeden Akteur, individuell oder institutionell, der in den Ausbildungsmarkt in Deutschland eintreten möchte, ist es, hier seinen Platz zu finden, als „zuständiger Akteur“ anerkannt zu werden und so „seine“ Ausbildung oder seine Fähigkeiten anerkennen zu lassen⁴⁰. Die Geschäftsbereiche Aus- und Weiterbildung der Kammern haben a priori nur wenig Eigeninteresse, das etablierte System zu verändern. Sie würden dann Gefahr laufen, ihre derzeitige Schlüsselposition im System zu verlieren. Diese verteidigen sie aktuell gegen vielfache Kritik von außen (OECD, Europäische Union, deutsch-französische Kooperation) aber teilweise auch von innen. Vielfältige Stimmen von Mitgliedsunternehmen schätzen die Verfahren der Diplomentwicklung, der Zertifizierung von Ausbildungen und Ausbildungsinhalten und der Diplomverleihung als zu langwierig und kompliziert ein, was schon heute zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von geeignetem Nachwuchs in Zeiten einer zunehmenden demographischen Krise führt.

Die Kammern reagieren auf diese Kritik, indem sie ausführlich über die Folgen des demographischen Wandels und vor allem über den „Fach-

40 Auf der individuellen Ebene existiert die Möglichkeit der Einzelfallprüfung und Anerkennung über eine zentrale Dienststelle in Nürnberg. Dieser Weg ist zwar lang, teuer und kompliziert, er bietet sich jedoch im individuellen Einzelfall an. Er ist jedoch kaum geeignet, um Programme zu entwickeln, die den Übergang, mit systematischer Anerkennung von Ausbildungsinhalten, von einem System ins andere ermöglichen oder sogar Teile der beruflichen Ausbildung in verschiedenen Ländern integrieren.

kräftemangel“ und dessen negative Konsequenzen für die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer deutscher Unternehmen kommunizieren⁴¹. Es schiene deshalb zunächst auch naheliegend, Kandidaten für eine Ausbildung aus dem Ausland oder durch eine gesteuerte Immigration anzuwerben. Dazu kommt im vorliegenden Fall noch die Dynamik der deutsch-französischen Kooperation und die Legitimität von Argumenten, die „im Namen“ dieser Kooperation vorgetragen werden und sich ihres spezifischen symbolischen und normativen Kapitals bedienen. Diesem können sich die grenznahen Akteure im Allgemeinen und auch die Berufskammern im Besonderen umso weniger entziehen, als die genannten Argumente von den politisch Verantwortlichen in beiden Ländern auf Landes- und Bundesebene mit viel Nachdruck angeführt werden, um ihr politisches Handeln im Feld der grenzüberschreitenden Berufsbildung zu rechtfertigen.

Die Berufskammern in Grenzlage nehmen also an den unterschiedlichen Programmen zur Erschaffung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes teil. Bei näherer Betrachtung fällt jedoch auf, dass sie eine durchaus eigenständige Botschaft und Argumentation vertreten, mit unterschiedlichen und wahrnehmbaren Nuancen. Für die Kammern scheint die ideale Lösung zu sein, dass sich die elsässischen Jugendlichen direkt im deutschen System ausbilden lassen, nachdem sie bereits mit den nötigen Deutschkenntnissen ausgestattet nach Deutschland gekommen sind. Die spezifisch „deutschen“ „staatlich anerkannten“ Abschlüsse und die besondere Verbindung, die sich während einer dualen Ausbildung mit dem Arbeitgeber bildet, sind aus Sicht der Berufskammern Garantien dafür, dass die Auszubildenden in „ihrem“ Betrieb und im deutschen Arbeitsmarkt verbleiben werden. Vor allem ließe diese Vorgehensweise auch zukünftig die Schlüsselposition der IHK und HWK in der Berufsausbildung unangetastet. Ohne die Kammern oder außerhalb ihres Einflusses könnte auch weiterhin kein berufliches Diplom erteilt werden (und bei jeder Prüfung können die Kammern auch weiterhin ihre Vorrechte geltend machen und Prüfungsgebühren und Aufwandsentschädigungen kassieren).

41 www.suedlicher-oberrhein.ihk.de

Diese Interpretation wird bspw. durch die Internetpräsenz der IHK Freiburg-Südbaden und der HWK Freiburg gestärkt⁴². Die „internationale Ausrichtung“ der Kammern wird erwähnt und für die Möglichkeit geworben, eine duale Ausbildung in Deutschland zu machen. Ebenso werden die nötigen Verfahrenswege erläutert, um einen ausländischen Berufsabschluss oder bestehende fachliche Kompetenzen anerkennen zu lassen. Es findet sich dagegen keine Spur der deutsch-französisch entwickelten grenzüberschreitenden Maßnahmen (wie Grenzüberschreitende Ausbildung, Azubi-Bacpro, etc.).

Die in sich nachvollziehbaren Interessenunterschiede zwischen Bildungsakteuren und Berufskammern führen im Rahmen des Projekts Azubi-Bacpro zu Spannungen, die die für Kooperation nötige Entwicklung von Vertrauen erschweren.

a) Industrie- und Handelskammer (IHK)

Die IHK Südlicher Oberrhein ist ein zentraler Akteur der Berufsbildung in der Region und eine der Säulen in der deutsch-französischen Expertenkommission, die an der Entwicklung der integrierten Berufsausbildung arbeitet. Sie vertritt die Interessen von mehr als 58.000 Unternehmen, in erster Linie Klein- und Mittelständler, aber auch einige große Firmen. Ungefähr 7.000 dieser Unternehmen arbeiten in der Industrie und der Produktion, 16.000 im Handel, 17.000 in Dienstleistungen. Ihr Präsident (ein Unternehmer, der dieses Amt gleichzeitig mit der Leitung seines Unternehmens ausübt⁴³), Dr. Steffen Auer, engagiert sich persönlich für die grenzüberschreitende Ausbildung. Er bildet in seinem eigenen Betrieb selbst einen jungen Franzosen aus und äußert sich regelmäßig über das Potential einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in der regionalen Presse. Seine herausgehobene Position und sein Engagement führten zu Einladungen nach Berlin, wo er vor Bundesvertretern seine Sicht der Dinge und seine Erfahrungen erläutern konnte.

42 Der Präsident der IHK Südlicher Oberrhein hat lange auf diesem Punkt während des Treffens mit den Eltern im Collège Hector Berlioz in Colmar am 21. April 2015 bestanden.

43 Schwarzwald Eisen, 170 Angestellte, ist ein Großhändler für Baustahl mit Zweigstellen in Lahr, Freiburg und Bad Säckingen (Schweizer Grenze) und einem Lager im Elsass.

Es lassen sich jedoch gleichzeitig feine Unterschiede zwischen seiner Sichtweise als Präsident und dem Handeln der IHK-Akteure im Ausbildungsbereich beobachten. Während der gemeinsamen Projekt-sitzungen in der Arbeitsagentur Freiburg konnte man die Skepsis und das Misstrauen der IHK-Vertreter mit Blick auf das Azubi-Bacpro-Projekt deutlich spüren (sowie eine allgemeine ausgeprägte Skepsis, was die anderen grenzüberschreitenden Initiativen betraf). Der Vertreter der IHK für die Ausbildungsberatung/Abschlussprüfungen in gewerblich-technischen Berufe, den die IHK als Ansprechpartner für das Azubi-Bacpro-Projekt entsandt hatte, äußerte zu Beginn der Treffen ausgeprägte Vorbehalte gegenüber der Initiative, deren Sinn sich ihm nicht erschloss. Erst die gemeinsame Besichtigung der französischen Berufsschule und ihrer sehr gut ausgestatteten Lehrwerkstätten sorgte für eine konstruktivere Haltung und verbesserte die Kooperationsmöglichkeiten⁴⁴. Die Sozialisierung der Akteure in den Kooperationskontext war also langwierig und entstand nur progressiv. Durch die vielen ungeplanten Entwicklungen, eiligen Anfragen und Veränderungen in der Gruppenzusammensetzung musste die Herausbildung einer zur Kooperation bereiten Kerngruppe jedoch mehrfach neu begonnen werden, sodass der Start des Projekts im Herbst 2015 nicht sehr dynamisch war.

Zu diesem Zeitpunkt beschränkte sich die IHK auf eine minimale Unterstützung bei der konkreten Suche nach Mitgliedsunternehmen, die bereit gewesen wären, einen französischen Berufsschüler im Rahmen von Azubi-Bacpro aufzunehmen. Die kollektiv an eine Liste von Betrieben verschickte Email blieb ohne Auswirkungen. Erst nach direkterer Ansprache durch die anderen Kooperationspartner ging der Vertreter der IHK dazu über, einige Unternehmen telefonisch zu kontaktieren, um ihnen das Programm detaillierter darzulegen und einige Plätze für die betrieblichen Ausbildungsphasen zugesichert zu bekommen. Die Arbeitsagentur hatte durch die frühzeitige Einbeziehung der Berufskammern auf einen Multiplikatoreneffekt gehofft, um schnell und gezielt an die relevanten Unternehmen heranzutreten. Dieses Vorgehen hatte jedoch auch zur Folge, dass die Arbeitsagentur den direkten Kontakt mit den Unternehmen nicht mehr kontrollieren konnte. Da sie auf die

44 Bei seinem Besuch am 16. März 2016 im *Lycée Charles-de-Gaulle*, war der Gesprächspartner der IHK begeistert von der Ausstattung im Kesselbau und den Arbeiten der Pulversheimer Schüler.

Initiativen der Berufskammern wartete, konnte sie schlecht an diesen vorbei Unternehmen kontaktieren, mit denen sie in direktem Kontakt stand, die vom dfi vorgeschlagen worden waren oder die sich für das Programm bei den Infoveranstaltungen interessiert hatten.

b) Handwerkskammer Freiburg (HWK)

Die Freiburger Handwerkskammer vereint mehr als 15.500 Unternehmen und Handwerker zwischen Lörrach, der Schweizer Grenze und der Ortenau. Wie die anderen Berufskammern repräsentiert sie im deutschen System der Selbstverwaltung der Sozialpartner die gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder nach außen. Zu ihren wichtigsten Aufgaben zählen die Aus- und Weiterbildung, die Entwicklung und Definition von Ausbildungsinhalten sowie deren Anerkennung, sowie die Organisation der Abschlussprüfungen. Nach den regelmäßig im öffentlichen Raum kommunizierten Zahlen (ohne dass uns verlässliche statistische Studien bekannt wären), verspüren die Handwerksunternehmen noch deutlicher den Effekt des demographischen Wandels und das Fehlen von qualifiziertem Personal, als die in der IHK organisierten Betriebe⁴⁵. Zugleich erfolgt der Zugang zu den meisten qualifizierten Stellen, die die Handwerksunternehmen anbieten, direkt über das beschriebene, als „neo-korporatistisch“ qualifizierte System der dualen Berufsausbildung im Unternehmen. Wie oben erläutert, sichert dieses System erfolgreich Qualitäts- und Qualifikationsstandards, besitzt aber gleichzeitig eine Tendenz zur Abschottung, die den Einstieg von außen in das System schwer macht. Ein „Fremder“, der sich auf dem hiesigen Arbeitsmarkt integrieren möchte, hat die Wahl zwischen einem deutschen Ausbildungsgang und dem Bestehen einer deutschen Abschlussprüfung, was ihm den Zugang zu einer qualifizierten Stelle ermöglicht, oder der Arbeit „ohne Berufsabschluss“ (häufig aber nicht ohne Kompetenzen) am unteren Ende der beruflichen Hierarchie. Diese Konstellation charakterisierte im Übrigen über lange Jahre das spezifische „Grenzgängermodell“ am Oberrhein. Deutsche Arbeitgeber stellten ihre elsässischen Mitarbeiter häufig als „unqualifizierte“ Arbeitskräfte zu für sie vorteilhaften finanziellen Bedingungen an, auch wenn die betreffen-

45 Siehe BZ vom 3. November 2016 im Anhang.

den Arbeitnehmer sehr wohl über (in Frankreich) anerkannte Abschlüsse oder Berufserfahrung verfügten. Gleichzeitig war das Modell auch für viele Elsässer Arbeitnehmer attraktiv, die sonst von Arbeitslosigkeit oder prekärer (und deutlich schlechter bezahlter) Leiharbeit in Frankreich gestanden hätten. Seit einigen Jahren gehen die Zahlen der in diesem Rahmen als „Grenzgänger“ angestellten Arbeitnehmer jedoch deutlich zurück; insbesondere in den jüngeren Altersgruppen, die die zukünftigen Grenzgänger-Generationen bilden müssten, scheint dieses Modell nicht mehr wirklich attraktiv.

Bei den Kooperationstreffen der Arbeitsagentur zeigte sich die Vertreterin der HWK zunächst offener und engagierter, als ihr Kollege von der IHK. Am Ende des ersten Projektzyklus fällte sie jedoch ein besonders negatives Urteil über das Projekt, da sie das Deutschniveau und die Qualifikation der jungen Franzosen letztendlich für unzureichend hielt, um die ursprünglich definierten Ziele zu erreichen.

Ihre Kritik ist umso gewichtiger, als ihr Engagement einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Kooperationsprojekts geliefert hatte. Sie hatte am 5. November 2015 ein „Speed Dating“ in der Gewerbeakademie Freiburg (einem Bildungszentrum der HWK) organisiert. Dabei konnten sich die jungen Berufsschüler aus Pulversheim einem gutem Dutzend interessierter Unternehmen (Handwerks- aber auch Industrieunternehmen) vorstellen. Die Betriebe führten kurze Gespräche mit den für sie je nach Profil und Erwartungen relevantesten Bewerbern. Den Gesprächen folgte in vielen Fällen eine kurze Besichtigung der Unternehmen in kleinen Gruppen. Auch wenn die elsässischen Schüler motiviert und gut vorbereitet zu diesem Treffen kamen, so kam die Mehrheit mit der von ihnen als „Stressmoment“ empfundenen Situation nicht klar und schafften es nicht, sich während der Gespräche entsprechend ihres (durchaus vorhandenen) Niveaus auf Deutsch auszudrücken. Das insgesamt wenig überzeugende Auftreten der Gruppe erklärt sich nur zum Teil aus der Furcht vor einer neuen Situation. Dazu kam der Gruppeneffekt (Auftreten als geschlossene Gruppe), der es einem Teil der Schüler ermöglichte, sich in der Gruppe zu verstecken, während er von anderen dafür genutzt wurde, eine „Schau abzuziehen“. Dennoch wurde so ein erster Kontakt zwischen den Schülern und den Unternehmen hergestellt, in dessen Folge sich das Azubi-Bacpro für die Schüler von einem theoretischen und abstrakten Konstrukt in ein konkretes und persönliches Projekt verwandelte, das es ihnen nach und nach ermöglichte,

die Anstrengungen und den Aufwand zu erfassen, die insbesondere auf einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt nötig sind, um erfolgreich seinen Platz zu finden.

Anlässlich einer Zwischenbilanz im Februar 2016 vermittelten die Kammervertreter die Rückmeldungen der Unternehmen, die das schwache Anfangssprachniveau der jungen Franzosen und die „Schwierigkeiten mit den Praktikanten zu kommunizieren“ betonten. Für die Kammervertreter bestätigte das ihre Vermutung, dass es sich „in erster Linie um ein französisches Diplom handle“ und dass „wir nur Hilfeleistung leisten“. Durchweg verwiesen die Kammervertreter auf ihre Schwierigkeiten, wenigsten einen Teil der erlernten Kompetenzen der jungen Elsässer nach Erhalt ihres französischen Diploms in Deutschland anzuerkennen. Für die Kammern wäre es deutlich wünschenswerter, wenn die jungen Franzosen nach Deutschland umsiedeln würden oder zumindest die gesamte duale Ausbildung in Deutschland absolvieren würden. Je mehr das Kooperationsprojekt dem deutschen dualen System ähnele, desto leichter wäre es den deutschen Unternehmen „zu verkaufen“ und könnten diese zum Mitmachen überredet werden. Trotz ihrer Enttäuschung über das Ausgangssprachniveau der jungen Franzosen lehnten es die deutschen Unternehmen mehrfach explizit ab, auch eine Rolle als „Deutsch-Lehrer“ für die Jugendlichen zu übernehmen. Dies scheint umso erstaunlicher, als die betrieblichen Ausbildungsphasen in den Unternehmen ja ohne Zweifel Gelegenheit zum Erlangen von Sprachkompetenz gaben. In der Kurzbilanz der Berufskammern erkennen viele Unternehmen die damit verbundenen Fortschritte der Auszubildenden im Deutschen jedoch nicht an.

c) Zusammenfassung Kammern

Man spürt bei den beteiligten Berufskammern deutlich die Spannung zwischen der Absicht, sich konstruktiv in die Bemühungen um einen durchlässigeren grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt einzubringen und der Angst vor einem Kontrollverlust über die Berufsausbildung, ihre Inhalte und Diplome. Eine Kooperation mit den Kammern wird dann umso schwieriger, wenn dafür etablierte Strukturen auf Kosten einiger Beteiligter verändert werden sollen. Umgekehrt ist die Zustimmung zu Kooperationsanstrengungen von Seiten der sekundären Akteure (die nicht

wie die Schüler und Unternehmer in direkter Beziehung stehen, allerdings eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung des „Kooperationsguts“ (grenzüberschreitende Berufsbildung spielen) umso größer, je weniger Veränderung am eigenen System damit verbunden ist.

Die von den Kammern in die Kooperationsgruppe entsandten Vertreter illustrierten in ihrem Verhalten diese Hypothese. Als Angestellte der Berufskammern sind sie zunächst ihrem Arbeitgeber gegenüber zu Loyalität verpflichtet. Als Beschäftigte der Institution engagieren sie sich in unterschiedlichen Programmen und Projekten. Sie verfügen aber weder über das interkulturelle oder das soziale Kapital, noch über die typische grenzüberschreitende *Illusio* der idealistisch engagierten Akteure. Die Vertreter der IHK und der HWK sprachen nur wenig Französisch. Ihre Karriere hing nicht vom Erfolg des Programms ab. Dieses konnte von ihnen sogar als zusätzliche Arbeitsbelastung oder als eine Quelle an Komplikationen für ein unsicheres Ergebnis angesehen werden.

Die Frage nach Anerkennung der mit dem Azubi-Bacpro verknüpften Qualifikationen in Deutschland war dabei besonders aufschlussreich. Es war offensichtlich, dass die Kammern im Endeffekt nicht bereit sind, eine grenzüberschreitende Ausbildung, bei der sie praktisch kaum einen Parameter bestimmen können, auch nur in Teilen anzuerkennen.

D. Die Bundesagentur für Arbeit

Als Bundesbehörde ist die Agentur für Arbeit, die sich (anders als in Frankreich) sowohl um die (finanzielle) Unterstützung von Arbeitslosen kümmert, als auch um ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, in einer bundesweiten, zentralen Struktur organisiert. Sie untersteht dem Bundesministerium für Arbeit (nicht den Landesregierungen) und hat sich seit den Arbeitsmarktreformen in der zweiten Amtszeit Gerhard Schröders (2002-2005, „Hartz I-IV“) zunehmend in eine moderne Dienstleistungsbehörde („Serviceagentur“) verwandelt. Der schrittweise Abschied von ihrer Vergangenheit als Behörde in der Tradition der öffentlichen Verwaltung geht einher mit einem höheren Handlungsspielraum der leitenden Angestellten, was diesen Freiräume lässt, um eigene Initiativen und Schwerpunkte lokal zu entwickeln.

Entlang des Oberrheins ist es vor allem die Agentur in Freiburg, und in geringerem Rahmen jene in Offenburg, die direkt an der grenz-

überschreitenden Integration des Arbeitsmarktes und der Schaffung einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung beteiligt ist. In dieser Eigenschaft nimmt die Freiburger Arbeitsagentur in allen Gremien und Sitzungen teil, die diesbezügliche grenzüberschreitende regionale und bisweilen sogar nationale Maßnahmen diskutieren, vorbereiten und gemeinsam entwickeln und schließlich umsetzen. Sie ist also ein Schlüsselsakteur, der über einen großen Informationsvorsprung verfügt, reichhaltiges Erfahrungswissen über Arbeitsmarkt und Berufsbildung sowie interkulturelles und Kooperationswissen mitbringt.

Die Behörde ist dabei sowohl Dienstleister für die Unternehmen auf der Suche nach qualifiziertem Personal, als auch verantwortlich für die Begleitung und Wiedereingliederung von Arbeitslosen auf den Arbeitsmarkt und bringt diese Doppelaufgabe in die Gremiensitzungen der Grenzregion ein, so z.B. in den Begleitausschuss, der sich der Umsetzung des Rahmenabkommens zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung von September 2013 widmet (Abkommen von Saint-Louis, s. oben). Ihr besonderes Engagement ergibt sich auch aus der bereits beschriebenen Konjunktur entsprechender Maßnahmen. Vor dem Hintergrund der politischen Unterstützung auf höchster Ebene (föderal und national), der beschriebenen sozialen und wirtschaftlichen Situation in der Region und der Einbindung aller wichtiger öffentlicher Akteure und *Stakeholder* (*Conseil régional*, *Conseil général*, *Éducation nationale* und regionale Bildungsbehörde, Berufskammern etc.) wäre es jedenfalls sehr kostspielig, sich dieser Dynamik zu entziehen.

Unter der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, und in einigen Bereichen (Ausländerbeschäftigung) diesem direkt unterstellt, muss die BA den politischen Vorgaben des Bundesministers unmittelbar folgen. Die oben beschriebene enge Kooperation zwischen der französischen (Myriam El Khomri) und der deutschen (Andrea Nahles) Ministerin, die sich der Annäherung des deutsch-französischen Arbeitsmarktes direkt angenommen und dabei politisch exponiert hatten, schuf für die Arbeitsagenturen Freiräume, um eigene Initiativen in diesem Sinn, zur Umsetzung der politischen Vorgaben, zu realisieren. Zu diesen Initiativen gehören die Rahmenabkommen mit lokalen und regionalen deutschen und französischen Partnern (*Maison de l'Emploi et de la Formation* von Straßburg und Mulhouse, Projekte mit den *Missions locales* etc.) und vor allem das „Vorzeigeprojekt“ des deutsch-französischen *bureau de placement* / Stellenvermittlungsbüro,

welches gemeinsam vom französischen *Pôle Emploi* (dem französischen Arbeitsamt) und der Arbeitsagentur in Kehl, im Rahmen des Eurodistrikts Straßburg – Ortenau, betrieben wird. Dieses grenzüberschreitende Stellenvermittlungsbüro ist das direkte Resultat einer Kooperation zwischen den obersten politischen Ebenen (*gouvernement français* / Bundesregierung) und wurde am 26. Februar 2013 durch die beiden Minister Ursula von der Leyen und Michel Sapin eröffnet. Realisiert wurde das Projekt jedoch im lokalen Umfeld des Eurodistrikts und im regionalen Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, die ihrerseits wiederum von der europäischen Kooperation (Europäisches Programm der Berufsberater in Grenzregionen „Eures-T“) profitiert. Die entsprechende Konstellation führte bei der Eröffnung zu einem entsprechend großen Medienecho in beiden Ländern, sowohl in der lokalen und regionalen, als auch nationalen Berichterstattung.

Die Akteure der Freiburger Arbeitsagentur können sich also auf eine besondere politische Legitimität und spezifische praktische Erfahrung stützen, wenn sie sich in deutsch-französische Initiativen einbringen. Durch ihr Expertenwissen im Umgang mit Azubis und Unternehmen kann die Agentur einschätzen, was „sozial möglich“ ist und was nicht. Diese Legitimität, verbunden mit dem beschriebenen Informationsvorsprung und dem Praxiswissen, erlaubt gerade der Freiburger Zweigstelle eine gewisse Autonomie. Obwohl die Leitung von Eures-T in Süddeutschland in der Arbeitsagentur in Stuttgart sitzt, und ihre Entscheidungen auch am Oberrhein verbindlich sind, bleibt den Akteuren vor Ort dennoch ein (begrenzter) Spielraum für weitere Pilotprojekte. Die Arbeitsagentur Freiburg hatte 2015 beschlossen, die neu entwickelte Maßnahme Azubi-Bacpro als ein solches Pilotprojekt zu unterstützen. In diesem Rahmen konnte sie auf lokaler Ebene ein Abkommen unterzeichnen, das die lokal relevanten Akteure beider Länder zur Umsetzung des Projekts zusammenbrachte. Partner waren die Schuldistriktsinspektorin für Deutsch in der beruflichen Bildung der Akademie des Elsass, der Schulleiter der „Azubi-Bacpro“-Berufsschule in Pulversheim und der grenzüberschreitende Dienst der Arbeitsagentur Freiburg.

*a) Der grenzüberschreitende Dienst der Arbeitsagentur von
Freiburg*

Der Verantwortliche der Stabsstelle für grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit Freiburg und Offenburg ist einer der „engagierten“ Akteure, die die Stärke der deutsch-französischen Zusammenarbeit ausmachen. Er setzt sein deutsch-französisches Engagement als besondere Ressource in seinem beruflichen Umfeld ein. Seine Kenntnisse, sein Wissen und seine Kontakte nutzt er als soziales und symbolisches Kapital, woraus ihm eine besondere Legitimität wächst, die ihm einen gewissen Freiraum im Rahmen seiner Tätigkeit eröffnet. So kann er Pilotprojekte initiieren und verfolgen, die zu Beginn nicht immer allen Vorgaben der Arbeitsagentur entsprechen. Dieser Akteur hat sich die deutsch-französische Kooperationskompetenz schrittweise angeeignet. Seine Schulkenntnisse in Französisch hat er bis zu seinem Berufseinstieg in Freiburg praktisch nicht genutzt. Innerhalb der Expertengruppe ist er inzwischen einer der Akteure, der die Sprache des Nachbarn sehr gut beherrscht und der (so?) ein wirkliches Interesse für die Situation und Empathie für die Akteure auf der anderen Seite der Grenze, seine Kooperationspartner, entwickelt. Wie so oft bei engagierten Akteure ist er frankophil und verbringt auch privat regelmäßig Zeit in Frankreich.

Sein deutsch-französisches Engagement bedeutet für ihn die Gelegenheit, sein Arbeitsumfeld zu erweitern. Er kann sich bei einer Vielzahl interessanter Konferenzen und Treffen und in motivierenden Projekten einbringen und seine eigene (berufliche) Position aufwerten. Indem er so eine einmalige Stellung entwickelt, gewinnt er bestimmte Handlungsmöglichkeiten und Freiheiten. Mit Bourdieu könnte man von einer „bezaubernden Position“ sprechen, bei der die emotionale Identifikation mit einem Thema oder einer Agenda mit den Möglichkeiten ihrer objektiven Realisierung zusammenfallen, häufig jedoch auf Kosten von verstärktem persönlichen Einsatz.

Wie häufig bei diesem Akteurstyp sind es weniger die materiellen Mittel, die entscheidend sind, sondern die soziale und kulturelle Anerkennung im deutsch-französischen Feld. Dieser „soziale Raum“ verfügt über das eigentliche Feld hinaus über eine hohe gesamtgesellschaftliche Legitimität und ein gewisses Prestige, so dass man auch argumentieren kann, dass soziale und kulturelle Anerkennung durch die Posi-

tion im deutsch-französischen Feld entsteht. Die eingesetzten Mittel, die teilweise aus EU-Fördermitteln entstammen, vor allem im Rahmen des Interreg-Programms, werden zwar auf jährlicher Basis bewilligt und ihre Fortführung ist damit immer auch bedroht. In der beschriebenen Situation und im konkreten politischen und gesellschaftlichen Zusammenhang scheint diese Gefahr jedoch gering.

Das beschriebene „Sozialkapital“ existiert nur durch kontinuierliches Engagement. Dazu gehört, dass die entsprechenden Kontakte gepflegt und unterhalten werden müssen, und der Akteur nimmt entsprechend an einer großen Anzahl von Treffen und Veranstaltungen in der Region teil. Daraus entsteht ein Netz aus persönlichen Kontakten, das im Kooperationszusammenhang mobilisiert werden kann. Dazu kommen die Qualitäten des Akteurs in Verhandlungen und Sitzungen, wo er sich als sehr geduldig und effizient und gleichzeitig zielstrebig im Hinblick auf die Entwicklung von Kooperationsgütern erweist. Mehrfach ist es ihm im Zusammenhang mit Azubi-Bacpro gelungen, die Teilnehmer der Kooperationsgruppe auf „Ergebnisse“ festzulegen, die sich aus ihren ursprünglichen Positionen nicht ableiten ließen – im Zweifel auf die Fortsetzung des Kooperationsprozesses zu einem späteren Zeitpunkt. Zum Erhalt seiner besonderen Rolle bedarf es außer der beschriebenen Kontaktpflege auch einer regelmäßigen Sichtbarkeit in der lokalen und regionalen Presse, anlässlich von „Ereignissen“ (wie der Unterzeichnung von Kooperationsvereinbarungen) oder „Neuigkeiten“ im Zusammenhang mit seinem deutsch-französischen Engagement. Schließlich verfügt die Abteilung auch über Mitarbeiter, die im Rahmen der von ihr unterstützen Projekte eingesetzt werden können.

b) Die „Rahmenvereinbarungen“ der Arbeitsagentur zur Umsetzung von Azubi-Bacpro

Die Arbeitsagentur Freiburg befand sich zu Beginn des Projekts Azubi-Bacpro außerhalb des vorgesehenen Kooperationszusammenhangs (die Absichtserklärung und das Rahmenabkommen wurden durch den Rektor der Straßburger Akademie und den baden-württembergischen Kultusminister unterschrieben, die konkrete Kooperation fand im Rahmen der Agentur für berufliche Bildung – ABB –, einer Einrichtung der Kultusbehörde, statt, siehe oben). Entsprechend zog es die Arbeits-

agentur zunächst vor, sich nur am Rande und in einem sehr konkreten Kontext in das Projekt einzubringen. Dazu ging sie vom konkreten zu realisierenden „Kooperationsgut“ aus, nämlich für die Schüler der teilnehmenden französischen Berufsschulen Stellen für die betrieblichen Ausbildungsphasen in deutschen Unternehmen zu finden. Um dieses Ziel zu erreichen, setzte die Freiburger Agentur auf das Instrument der „Vereinbarung“ (*convention*), die rechtlich zwar nicht bindend ist, die unterzeichnenden Akteure jedoch moralisch verpflichtet. Die ersten dieser „Vereinbarungen“, die mit dem *Lycée professionnel* von Pulversheim und der Azubi-Bacpro-Klasse ELEEC (Elektrotechnik) im Februar 2015 unterzeichnet worden war⁴⁶, erlaubte es, die zur Umsetzung des Azubi-Bacpro-Projekts noch fehlenden Akteure der Berufsausbildung in Deutschland, die regionalen Berufskammern (IHK, HWK) einzubeziehen. Da die Stelle für grenzüberschreitende Zusammenarbeit über zu wenig Mittel und Zeit verfügt, sollten durch die Einbeziehung der Kammervertreter für internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung (siehe oben) die relevanten Unternehmen erreicht werden. Die Kammern, so die Erwartung, würden den Unternehmen gegenüber als Garant für die Qualität des Projekts auftreten. Umgekehrt war zu erwarten, dass sich die Kammern vor dem geschilderten politischen und gesellschaftlichen sowie ökonomischen Hintergrund der Region dem besonderen Sinn eines deutsch-französischen Projekts in der Region nicht entziehen könnten.

Gleichzeitig konnte sich die Dienststelle der Arbeitsagentur so auf ihre Kernaufgabe konzentrieren. Die Mitarbeiter der Stabsstelle arbeiteten direkt mit den französischen Schülern und coachten sie in zwei Sitzungen in Pulversheim im Hinblick auf ihre Bewerbungen in Deutschland. Sie erstellten einen Flyer (siehe Anhang), der den deutschen Unternehmern die geplante Maßnahme vorstellte. Dafür war eine bedeutende Übersetzungs- und Anpassungsleistung nötig, um das französische Berufsschulsystem Bacpro und seine „betrieblichen Ausbildungsphasen“ den deutschen Arbeitgebern „verständlich“ zu machen. Schließlich übernahm die Dienststelle im Rahmen der beschriebenen Vereinbarung das Matching zwischen Schülern und Betrieben.

46 Unterzeichner waren der Leiter der grenzüberschreitenden Stelle der Arbeitsagentur in Freiburg, die Schuldistrikts-Inspektorin für Deutsch im Berufsschulunterricht und der Schulleiter des *Lycée* von Pulversheim.

Zu dieser ersten Vereinbarung kam eine zweite, die am 14. Oktober 2016 in Breisach zwischen dem *Lycée professionnel* Schongauer, der Freiburger Arbeitsagentur und einer Reihe lokaler Akteure aus Politik und Wirtschaft unterzeichnet wurde. Dazu gehörten das Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald, die Bürgermeister von Breisach und Colmar und weitere. Nach dem Erfolg des ersten Abkommens handelte es sich hier in gewisser Weise um eine offizielle Anerkennung des Projekts, da nun auch Lokalpolitiker und Behörden dem Projekt durch ihre Unterschrift Glaubwürdigkeit verliehen.

E. Die deutschen Unternehmen

Zunächst lässt sich festhalten, dass die Unternehmen kein institutionelles oder intrinsisches Interesse daran haben, sich am grenzüberschreitenden oder deutsch-französischen Verhandlungsprozess zu beteiligen. Erst die Aussicht auf einen konkreten Kooperationsgewinn, in Form der Möglichkeit, schnell qualifizierte Fachkräfte für ihren Betrieb zu gewinnen, verändert dieses Kalkül. Zu Beginn des Azubi-Bacpro-Projekts zeichnete sich jedoch ab, dass das Angebot der Vermittlung relativ kurzer und punktueller Praktika (oder betrieblicher Ausbildungsphasen) nicht ausreichen würde, um das Interesse der Betriebe an dem neuen Ansatz in konkrete Angebote an die französischen Schüler zu verwandeln.

Diese anfängliche Skepsis der Unternehmen war auf unterschiedlichen Job-Messen des Jahres 2016 (in Freiburg, Lörrach, Eschbach) deutlich zu spüren. Vincent Goulet stellte (als Franzose) den Unternehmen das Azubi-Bacpro-Programm vor, die ersten Reaktionen waren Misstrauen und Unverständnis. Erst nach einer ausführlicheren Erklärung des Ansatzes von Azubi-Bacpro wuchs das Interesse und die am Stand anwesenden Unternehmensverantwortlichen verstanden die durch das Projekt gegebene Möglichkeit, mit jungen motivierten Franzosen mehrfach in einem beruflichen Umfeld in Kontakt treten zu können. Gleichzeitig verwiesen die Unternehmensvertreter aber wieder sehr deutlich auf ihre Erwartung, dass ein gewisses Niveau an Deutschkenntnissen gegeben sein müsse (ohne präzisieren zu können welches), und dass sie unter keinen Umständen in die Sprachausbildung eingebunden werden möchten. Diese Argumentation folgt natürlich komplett dem Mus-

ter der dualen Ausbildung, das die Unternehmensvertreter verinnerlicht haben: berufspraktische Ausbildungselemente im Betrieb, Allgemeinbildung und Wissensvermittlung in der Schule...

Anhand der Praktikumsberichte der Schüler und der verantwortlichen Lehrer des Azubi-Bacpro lässt sich dann erneut die hier beschriebene Diskrepanz feststellen: Sie entsteht jetzt zwischen der vorsichtig positiven Positionierung der Leitungsebene, die das Potential des Projekts erkennt, um mit elsässischen Arbeitskräften einen vielversprechenden Kontakt aufzubauen und sie im Betrieb kennenzulernen, und der Ebene der Angestellten und Arbeiter, deren Fähigkeiten zur Aufnahme und zur Begleitung der Praktikanten begrenzt bleibt, wenn sie nicht spezifisch auf das Programm vorbereitet und in die Umsetzung einbezogen werden – was im betrieblichen Alltag nicht immer einfach ist. Vor allem bei den kleineren Handwerksbetrieben wurden die französischen Berufsschüler oft als Last auf den Baustellen empfunden, erschwert durch die schwierige Kommunikation, woraus eine zwischenmenschliche Unsicherheit bei den Mitarbeitern wie bei den jungen Elsässern hervorgerufen wurde („sehr intensive Betreuung notwendig gewesen wegen fehlender Sprachkenntnisse“).

Die in den Unternehmen schon vorhandenen bilingualen Kompetenzen können dabei genutzt werden, um den Erfolg des Praktikums zu gewährleisten. Der Schüler ist beruhigt, falls er sich, wenn nötig, an einen Frankophonen wenden kann, und die Verantwortlichen der Unternehmen (sowohl in der Elektrotechnik wie im Handel) wissen, dass sie schwierige Situationen meistern können dank der Vermittlung eines französischen Mitarbeiters. Dem Schüler wird so eine schrittweise Integration in den deutschsprachigen Kontext ermöglicht. Diese Feststellung überrascht eigentlich nicht, denn die Schüler lernen ja gerade eine Fremdsprache, und dies findet Schritt für Schritt statt. Der Erwerb von Kommunikationsfähigkeiten durch das Eintauchen in die deutsche Umgebung geschieht sukzessive und dabei werden die Schüler auch selbstbewusster, je besser sie auf Deutsch zurechtkommen. Die Bilanz ist in diesem Punkt also nicht wirklich negativ, auch wenn die Unternehmen nicht akzeptieren möchten, dass die Berufsschüler während den betrieblichen Phasen in Deutschland natürlich auch ihre Sprachkenntnisse verbessern und häufig die mit der Kenntnis einer Fremdsprache verbundenen Möglichkeiten erst wirklich begreifen.

Hier scheint es umso wichtiger, im Vorfeld der betrieblichen Ausbildungsphase die Ankunft der französischen Berufsschüler in den deutschen Unternehmen mit den Beteiligten und Betroffenen vorzubereiten und besonders die Tutoren (Ausbildungsverantwortlichen) und die direkten Ansprechpartner (auf der Baustelle, im Lager...) einzubeziehen. Obwohl dies natürlich zeitaufwendig ist, gelang eine solche Vorbereitung bspw. zwischen dem Unternehmen Swisspro in Allschwil (Schweiz) und dem pädagogischen Team der Berufsschule Pulversheim: Der für das Programm verantwortliche Fachlehrer besuchte, begleitet von Vincent Goulet, das Unternehmen in der Schweiz. Die Ausbildungsverantwortlichen von Swisspro besuchten das *Lycée professionnel* in Pulversheim und lernten die Ausbildungswerkstätten, die Lehrinhalte und natürlich die engagierten Lehrkräfte kennen. Dazu kam ein Treffen mit den Schülern vor Beginn des Praktikums. Die Schüler fühlten sich so sicherer, sie hatten den Eindruck, erwartet zu werden und einen Ansprechpartner zu haben. Dazu kam ein Willkommenspaket (Verleih von Arbeitskleidung und eines Werkzeugkastens, Übernahme eines Teils der Transportkosten, angekündigte Gratifikation für das Praktikum). Die zahlreichen französischen Mitarbeiter bei Swisspro vereinfachten weiterhin die Integration der Berufsschüler in den Betrieb, der aber dennoch ein deutschsprachiger Schweizer Betrieb ist, der in erster Linie nach dem dualen System ausbildet (ähnlich wie in Deutschland) – im Prinzip also vor derselben Anpassungsleistung stand, wie die deutschen Unternehmen.

Die von den Berufskammern mitgeteilte erste Programmbilanz aus Sicht der Unternehmen fällt entsprechend gemischt aus. Das ungeschickte Deutsch der Jugendlichen stellte sich oft als Handicap dar und führte im Endeffekt häufig dazu, dass die Unternehmen ihrerseits nur mit minimalem Aufwand die Integration der Berufsschüler betrieben, vor allem angesichts der kurzen Aufenthaltsdauer im Betrieb (2-6 Wochen, in Ausnahmen acht Wochen). Um diese Schwierigkeiten differenziert zu analysieren, macht es Sinn, die individuellen Dispositionen der Schüler in die Untersuchung einzubeziehen. Dazu wurden einzelne Teilnehmer des ersten Jahrgangs zu mehreren Phasen des Projekts ausführlich von den Autoren befragt. Für alle teilnehmenden Schüler fällt die Bilanz deutlich positiver aus als aus Sicht der Unternehmen zu vermuten wäre. Die Motiviertesten und Kompetentesten konnten betriebliche Ausbildungsphasen absolvieren, die alle Beteiligten als sehr positiv

bezeichneten und die in Einzelfällen zu Anstellungen oder Ausbildungsangeboten durch das Unternehmen führten. Das Gros der Schüler verbesserte seinen Einsatz im Laufe des Projekts deutlich, mit wachsender Sprachkompetenz und zunehmendem Selbstbewusstsein wuchs auch die Motivation und der Spaß an der außergewöhnlichen Situation.

F. Die jungen Franzosen und ihre Familien

a) Die soziokulturelle Disposition der betroffenen Jugendlichen

Im nächsten Schritt wendet sich die Untersuchung den am Programm Azubi-Bacpro teilnehmenden Jugendlichen zu. Zur Analyse wird dabei auf die Ergebnisse der vor kurzem durchgeführten Untersuchungen über grenzüberschreitende Mobilität bei jungen Elsässern (Goulet 2014 und 2015) zurückgegriffen. Eine Einordnung der Untersuchungsergebnisse auf zwei Achsen (einer sozio-geographischen, von der Nähe zur Ferne gehend, und einer Werteachse, von „Materiell“ bis „Spirituell“) ermöglichte die Identifikation von vier Gruppen:

- Gruppe 1: Die „grenzüberschreitenden Materialisten“, vor allem motiviert durch den Wunsch nach guten Einkommen und in der Ober-rheinregion besonders auf den Schweizer Arbeitsmarkt orientiert. Sie kommen aus allen sozialen Schichten.
- Gruppe 2: Die „rheinischen Grenzgänger“, die in der Nähe ihrer Familien bleiben möchten und dabei ihre Arbeitsplatzchancen auf 360° erweitern möchten. Sie stammen häufig aus „einfachen Verhältnissen“ und werden zum Schritt über die Grenze durch Familienangehörige ermutigt, die ihrerseits bereits als Grenzgänger arbeiten. Häufig gibt es in dieser Gruppe auch noch eine sprachliche und kulturelle Nähe zu Deutschland.
- Gruppe 3: Die „mobilen Aufsteiger auf der Suche nach Sinn“, die eine große intellektuelle und kulturelle Neugierde auszeichnet. Sie verspüren das Bedürfnis, ihr familiäres Umfeld zu verlassen und ein „Verlangen nach Alterität“. Wenig zahlreich und eher aus „einfachen Verhältnissen“, haben sie oft eine untypische schulische und persönliche Laufbahn.

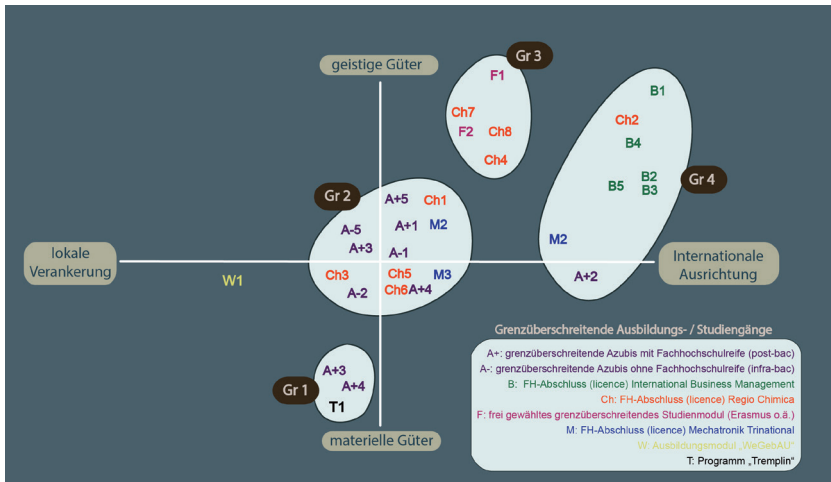


Abb. 7: *Motivation für grenzüberschreitende Berufsbildung, in V. Goulet (2015): „Dispositions et aspirations des étudiants et apprentis suivant une formation transfrontalière en Alsace“, Bericht für Novatris, Sage, Université de Strasbourg.*

- Gruppe 4: Die „eine große internationale Karriere anstrebenden Erben“, die grenzüberschreitende Ausbildungen als „Exzellenz-Zweig“ ansehen, der es ihnen erlaubt, eine „erste Berufserfahrung“ aufzuwerten und sich so herauszuheben. Diese Jugendlichen kommen aus einem relativ wohlhabenden, städtischen Umfeld und verfügen durch ihren familiären Hintergrund oft über ein ansehnliches kulturelles Kapital und Erfahrung in (Fern-)Reisen.

Der sozioökonomische Hintergrund der Jugendlichen, die ein *Baccalauréat professionnel* vorbereiten, liegt in erster Linie im Arbeitnehmermilieu. Entsprechend findet man die Schüler besonders in den ersten beiden oben definierten Gruppen (den „grenzüberschreitenden Materialisten“ und „rheinischen Grenzgängern“), mit mehr oder weniger „grenzüberschreitendem Kapital“, vermittelt durch eine schon lange im Elsass ansässige Familie oder im Gegenteil durch eine Einwandererfamilie, mit manchmal auf der anderen Rheinseite ansässiger Verwandtschaft. Diese beiden Typen Jugendlicher setzen auf das Arbeiten als Grenzgänger, um so einerseits ihre Chancen auf eine Anstellung zu erhöhen und andererseits dennoch in der Nähe ihrer Familien, ihrer Freunde und des Ortes, an dem sie aufgewachsen sind, zu bleiben.

Einige Jugendliche, die über weniger grenzüberschreitendes Kapital verfügen⁴⁷ sind in der Nähe der dritten Gruppe anzusiedeln („mobile Aufsteiger auf der Suche nach Sinn“). Sie ergreifen die Chance eines Programms wie Azubi-Bacpro, um ihrem sozialen Milieu zu entkommen und sich neue Horizonte zu eröffnen.

Das Dutzend Schüler Azubi-Bacpro, welches im Rahmen der qualitativen Studie begleitet wurde (neun in ELEEC– Elektrotechnik, Energie und Kommunikationstechnik und drei im Einzelhandel) entstammen hauptsächlich einfachen Verhältnissen (Arbeiter, Fernfahrer, Zeitungsaussträger, Lieferant, Gabelstaplerfahrer), einige aus der unteren Mittelschicht (Baustellenleiter, Verkäufer im Autohandel, Techniker, Geschäftsführer einer Lidl-Filiale, Dachdecker).

All diesen Jugendlichen war die Wahl einer grenzüberschreitenden Ausbildung nicht vorherbestimmt. Es handelt sich vielmehr um eine Chance, die sie wahrgenommen haben, oder in die sie, als man sie ihnen bei der Schulberatung vorschlug, einwilligten. Mit Ausnahme eines Schülers (mit höherem kulturellen Kapital), kannte keiner der Schüler das Programm, bevor er es begann. Das sollte jedoch nicht erstaunen, denn das Programm startete ja erst und war noch wenig bekannt. Das grenzüberschreitende Angebot wurde trotz der damit verbundenen Mehrarbeit gut akzeptiert, wobei die Existenz eines klar identifizierbaren Programms mit eigenem Namen (Azubi-Bacpro) hilfreich war.

Dabei findet sich allerdings in etwa der Hälfte der Fälle ein familiärer „Grenzgängerbezug“ und die Familien verfügen entsprechend über „grenzüberschreitendes Kapital“. Dieses ist meistens nur in einer wenig ausgeprägten Form präsent, es handelt sich nicht um ein spezifisches „grenzüberschreitendes Milieu“, und es lässt sich nur jeweils einer von mehreren möglichen Faktoren identifizieren. In einem Fall handelt es sich um eine Familie, in der ein Elternteil deutsch ist, in mehreren Fällen um Familien mit Migrationshintergrund, der dazu führte, dass ein Teil der Familie sich in Deutschland angesiedelt hat, ein Teil in Frankreich (Familien aus dem ehemaligen Jugoslawien, die den Kriegen der neunziger Jahre fliehen mussten, oder türkische Arbeitsmigranten aus der ersten und zweiten „Gastarbeiter“-Generation). Weiterhin findet

47 „Grenzüberschreitendes Kapital“ kann bspw. über ein Elternteil oder eine nahestehende Person vermittelt werden, die schon Grenzgänger ist oder war, oder auch über einen Teil der Familie, der in Deutschland wohnt, oder durch persönliche Gewohnheiten, wie regelmäßige Ausflüge auf die badische Seite.

sich bspw. ein naher Verwandter, der bereits als Grenzgänger (in der Schweiz) arbeitet, sowie eine dialektsprechende Familie (wobei kein einziger der teilnehmenden Jugendlichen noch Dialekt spricht).

Die berufsausbildenden Zweige sind in Frankreich häufig nicht wirklich von den Schülern selbst gewählt, sondern eher das Ergebnis eines Ausschlussverfahrens (keine „bessere“ Möglichkeit). Das gilt vor allem für das Diplom *Bacpro Commerce* (Einzelhandel). Allen drei Schülern unserer qualitativen Untersuchung war dieser Zweig empfohlen worden als Konsequenz aus ihren schwachen schulischen Leistungen in der Mittelstufe. Sie haben sich zwar mit dieser Ausbildung arrangiert, haben aber eigentlich andere Berufsziele, da sie im Grunde nicht besonders am Verkauf interessiert sind. Die Azubi-Bacpro-Klasse war nicht immer die autonome Entscheidung der Schüler: erst bei ihrer Ankunft im *Lycée* Schongauer in Colmar erfuhren sie von diesem Programm und die Schüler mit den besten Noten in Deutsch wurden „automatisch“ dafür angemeldet.

Bei den in Pulversheim begleiteten Schülern kann eher davon gesprochen werden, dass sie den Ausbildungsgang Elektrotechnik selbst (und aus Interesse) gewählt haben, und nicht mangels Alternativen. Auch hier haben die Schüler das Programm Azubi-Bacpro erst am Anfang ihrer Berufsbildung, in der *seconde* (vergleichbar mit der 10. Klasse in Deutschland), kennengelernt. Allerdings gab es schon länger ein ähnliches Programm, *ELEEC sans frontière* - „ELEEC (Elektrotechnik, Energie + Kommunikationstechnik ohne Grenzen), dessen Existenz den meisten Schülern (zumindest vage) bekannt war.

Zunächst war das Azubi-Bacpro-Programm für die Jugendlichen und ihre Familien ein unerwartetes Angebot. Es wurde schnell als eine bereichernde und aufwertende Erfahrung erlebt, mit der Möglichkeit, sich von der Masse abzuheben. Dies gilt auch für jene Schüler, die dem Programm ursprünglich kritisch gegenüberstanden und den Mehraufwand für das Programm fürchteten. Die positive Wahrnehmung des Programms führte zu einer starken Implikation der Familien, die (besonders in Pulversheim) die Auslandserfahrung ihrer Jugendlichen aktiv begleiteten und unterstützten. Das „Abenteuer Azubi-Bacpro“ hat sowohl die Bindung zwischen den beteiligten Jugendlichen, wie auch zwischen ihren Familien gestärkt.

Für die Jugendlichen war die gleichzeitige Entdeckung der Arbeitswelt, der deutschen Kultur und der individuellen Autonomie eine ein-

schneidende und strukturierende Erfahrung. Im Laufe der Gespräche lässt sich beobachten, wie die Teilnehmer reifer und autonomer werden und sich ihr Selbstbewusstsein deutlich steigert (auch wenn natürlich andere Faktoren oder Erfahrungen dafür verantwortlich sein können, wie das Gefühlsleben oder der Umgang mit familiären Problemen in der beobachteten Lebensphase).

Die befragten Schüler bewerten die allgemeinen Bedingungen und die Organisation des Azubi-Bacpro positiv. Sie erkennen die Bedeutung und die Sachdienlichkeit des Fachsprachenunterrichts am Lycée an, sie sehen den Austausch mit den Partnerschulen als gut und wichtig und sie zeigen ein starkes Engagement im Rahmen ihrer betrieblichen Ausbildungsphasen in Deutschland oder der Schweiz, dem Schlüsselement des Programms.

Zwei Beobachtungen konnten diesbezüglich gemacht werden, die in der Planungsphase so nicht erwartet worden waren:

- 1) Die gemeinsame Unterbringung der Schüler aus Pulversheim in einer Ferienwohnung hat überraschend gut funktioniert und lieferte einen wichtigen Beitrag für ihre Motivation und ihr Engagement: Die zwischen den Teilnehmern entstandene Verbundenheit und die Erfahrung, selbstständig und gemeinsam ihren Alltag organisieren zu müssen, hat zur Entstehung von Verantwortungsbewusstsein bei jedem einzelnen Schüler beigetragen. Die „Schicksalsgemeinschaft“ erlaubte es, das im Betrieb Erlebte ausführlich zu besprechen und ihm „Sinn zu verleihen“, aber auch, „Dampf abzulassen“ nach einem Tag auf Deutsch, im deutschen Unternehmen. Eine ähnliche Funktion hatte der gemeinsame Bus, den die Gruppe der Schüler aus Colmar zur Rückfahrt aus Breisach abends benutzte. Er diente als „Stressventil“ und ermöglichte den Austausch über die interkulturellen und beruflichen Erfahrungen, allerdings weniger ausführlich und intensiv, als in der gemeinsamen Ferienwohnung. Offensichtlich ist es in dieser Altersgruppe, in der die Peergruppe noch besonders wichtig ist und die Jugendlichen erst allmählich ihre Unabhängigkeit entwickeln, nur sehr schwer möglich, die berufliche Erfahrung im Ausland völlig autonom und auf sich gestellt, nach dem Prinzip eines kompletten Eintauchens, zu realisieren.

2) Wenn die Schwellenangst einmal überwunden ist, zeigen die Jugendlichen eine erstaunliche Fähigkeit, neue Routinen zu erfinden, die ihren Tagesablauf strukturieren und so in „geordnete“ Bahnen lenken, beispielsweise beim Transport (öffentlicher Nahverkehr), dem Arbeitsrhythmus (Pausen) und der Beziehung zu Kollegen oder den Vorgesetzten. Sie erweitern zwar das ihnen vertraute Umfeld, dies ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer wachsenden Neugierde auf Unbekanntes und Neues, im Gegenteil. Vielmehr versuchten die meisten Teilnehmer, ihren neuen Tagesablauf schnell in den Griff zu bekommen. An den (aus ihrer Sicht) schwer erkämpften Orientierungspunkten im neuen Umfeld wird mit viel Aufwand festgehalten. Diese Bestrebung nach „Routine“ und „Überschaubarkeit“ hatte u.a. zur Konsequenz, dass die Schüler vom Angebot einer weiteren betrieblichen Phase im selben Unternehmen nicht frustriert waren (weil sie somit kein weiteres anderes Unternehmen kennenlernen konnten), sondern dass sie sich gerne auf dieses Angebot einließen und sich im Laufe des zweiten Praktikums dann wesentlich wohler fühlten.

Wie auch bei den betrieblichen Ausbildungsphasen in Frankreich, verlaufen diese mehr oder weniger gut, wobei zwischenmenschliche Faktoren eine entscheidende Rolle spielen. Trotz der Sprachhindernisse und der kulturellen Entwurzelung sind die meisten Betriebspraktika in Deutschland gut verlaufen (der Anteil an Abbrechern war nicht höher als im französischen Durchschnitt).

Die Schwierigkeiten, die sich durch die teilweise großen Entfernungen zwischen Arbeitsplatz und normalem Wohnsitz ergaben, wurden von den Jugendlichen gut gemeistert. Ihre Fähigkeit, auch lange Fahrtzeiten und komplexe Verbindungen im öffentlichen Nahverkehr zu ertragen, war erstaunlich groß (wobei auch die beschränkte Dauer des Praktikums von nur vier bis sechs Wochen eine Rolle spielte).

Die Jugendlichen konnten ihre Sprachkenntnisse durchweg verbessern, allerdings wegen der kurzen Aufenthaltsdauer meistens nur in begrenztem Umfang. Der Aufenthalt hat es ihnen aber in jedem Fall erlaubt, einen anderen, konstruktiveren Zugang zur Fremdsprache Deutsch zu erlangen. Die Motivation der Schüler, sich ernsthaft mit der Fremdsprache zu befassen, sei es im Schulunterricht, sei es auf

informelle Weise im Beruf, konnte gesteigert werden. Die Jugendlichen haben weiterhin die deutsche Unternehmenskultur für sich entdeckt. Die Ernsthaftigkeit und die Bedeutung einer effizienten Arbeitsweise sowie die respektvolle Atmosphäre unter den Kollegen in der Schweiz und in Deutschland hat die französischen Berufsschüler fasziniert. Bis auf wenige Ausnahmen wurden sie sehr gut von den Verantwortlichen der Unternehmen empfangen (manchmal weniger gut von den anderen Angestellten) und wurden, wie wirkliche Auszubildende (nach dem deutschen Ausbildungsbegriff) anerkannt und respektiert.

Die PFMP in der Schweiz und in Deutschland haben unzweifelhaft den Horizont der betroffenen Schüler erweitert. Selbst die Schüler, die nicht wirklich selbstbestimmt diesen Ausbildungszweig gewählt hatten, erkennen seine Bedeutung an. Sie haben verstanden, dass die gemachten Erfahrungen und die erworbenen Fähigkeiten sie aus dem Gros der Berufsschüler herausheben und die Teilnahme am Programm zu einem wichtigen Pluspunkt beim Jobeinstieg oder bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz werden kann. Mit dem Stand Herbst 2016 war das unmittelbare Ziel dieser Jugendlichen jedoch das Erlangen des französischen Fachabiturs. Auf darüber hinausgehende Planungen und Überlegungen verschwendeten sie zu diesem Zeitpunkt keine Zeit. Bei mehreren der Teilnehmer spielten jedoch Überlegungen über eine grenzüberschreitende Ergänzung ihrer Ausbildung oder ein BTS (französisches Diplom) im Modus der grenzüberschreitenden Ausbildung eine Rolle.

b) Porträt und Bericht von Advan, ELEEC, Pulversheim

Advan wurde im April 1999 in einer bosnischen Familie geboren, die vor dem Krieg in Ex-Jugoslawien geflohen war. Er wohnt in Kingersheim, seine Eltern sind Angestellte. Ein Teil seiner Familie hat sich in Deutschland angesiedelt, in Stuttgart. Er sieht dort drei bis viermal im Jahr seine Cousins, er hat auch Familie in Norddeutschland. Dieser Migrationshintergrund erleichtert in gewisser Weise seine Sozialisierung in Deutschland. Er bringt es mit sich, dass Advan regelmäßig Grenzen überquert und bereits über eine gewisse Routine dabei verfügt. In der Zukunft kann er sich gut vorstellen, in Deutschland zu arbeiten: warum nicht in Stuttgart, denn er kennt die Stadt schon etwas. Eigentlich plant er aber eher die Suche eines Arbeitsplatzes in Grenznähe.

Und später planst Du, in Deutschland zu arbeiten?

Ja, ich hoffe! Ich sehe mich in Deutschland, ich sehe meine Zukunft wirklich nicht in Frankreich. Frankreich vielleicht um anzufangen, aber später wirklich in Deutschland. Da drüben zu arbeiten.

Könntest Du eine PFMP in Stuttgart machen?

Mein Vater hat mir vorgeschlagen dort ein Praktikum zu machen, ich habe Familie dort, falls ich was finde könnte ich dort schlafen. Aber jetzt habe ich es vorgezogen ein Praktikum in der Nähe zu machen, weil ich noch nicht einen Monat allein sein könnte ohne nach Hause zurückzukehren. Ich möchte es nicht. Ich wollte lieber in der Nähe bleiben, damit ich fürs Wochenende zu mir nach Hause kann... ja, meine Familie sehen. Denn wenn ich in Stuttgart bin wird es schwierig sein jedes Wochenende zurückzukommen.

Als Schüler mit durchschnittlicher schulischer Leistung findet er sich ganz gut im beruflichen Deutsch zurecht. Er ist motiviert, einigermaßen autonom, und hat sein Praktikum in einem Handwerksbetrieb mit zwölf Angestellten in Bötzingen gemacht, 25 km entfernt von seiner Unterkunft in Bad Krozingen, die er mit drei anderen Klassenkameraden teilte. Die beiden Orte waren ziemlich schlecht mit öffentlichen Verkehrsmitteln verbunden, er hatte mehr als zwei Stunden Fahrtzeit jeden Tag. Wegen seines jungen Alters traute er es sich noch nicht zu, völlig auf sich alleine gestellt eine betriebliche Ausbildungsphase in Deutschland zu realisieren. Vielmehr wollte er bei seinen Freunden bleiben, vor allem bei Almir, auch er aus Bosnien stammend. Auch wenn Advan also alle Voraussetzungen für eine Grenzgängerkarriere mitbringt, traute er es sich nicht einmal für die Zeit eines Praktikums zu, alleine in Deutschland mit deutschen Mitbewohnern zu wohnen. Auch Advan ist ein Beispiel dafür, dass wegen des jungen Alters der Schüler die Autonomie und das Eintauchen in die fremde Welt nicht vollständig sein können.

Die beiden Praktika haben ihm jedoch Selbstvertrauen gegeben und ihm erlaubt, echte Fortschritte sowohl im beruflichen Deutsch, als auch in der täglichen Umgangssprache zu machen. Trotzdem war es nicht einfach, die diversen Hürden zu überwinden und die Schwellenangst in den Griff zu bekommen.

Und was die Sprache betrifft, glaubst Du, Du hast Fortschritte gemacht?

In der Fachsprache vor allem. Alles was es an Vokabeln im Elektrotechnikbereich da drüben gibt, ich denke mal, das geht gut, und das Deutsche im allgemeinen, immerhin ein bisschen. Ich habe immerhin ein paar Fortschritte gemacht. Manchmal war ich es leid nur über Arbeit, Arbeit reden zu können, so habe ich versucht zu reden, Gesprächsstoff mit ihnen [den Kollegen] zu finden. Sogar sie, sie sahen, dass.... Tatsächlich sprachen sie mit mir nie über die Arbeit, immer wenn eine Pause war, sagten sie mir „was machst Du, wo wohnst Du?“ Also versuchte ich da klarzukommen um zu antworten. Ich denke, dass ich etwas gelernt habe. Aber sobald ich nach Frankreich zurückgekehrt bin, hat sich sofort alles vermischt, das vergisst sich schnell, ich weiß nicht warum. Und es ist genau deshalb, weshalb ich wieder nach Deutschland zurück möchte um weiterzumachen. Ernsthaft, wenn ich die Wahl hätte, wo ich alle meine Praktika machen kann, würde ich sie alle in Deutschland machen. Da hat es mir gefallen. Besser als in Frankreich.

Der berufliche Fremdsprachenunterricht in Pulversheim war für ihn nützlich, um auf den Baustellen in Deutschland klarzukommen.

Der Lehrer in Berufsdeutsch, er hat gesagt „es sind die gleichen Worte, aber je nach Region, können sie sich anpassen“. Und so einige bestimmte Wörter verstand ich am Anfang nicht. Aber ich hatte im Kopf was das war, aber ich verstand nicht genau was dieses Wort war und nach und nach, haben sie mir gesagt „ja, es gibt Wörter die verändert werden“, wie „Schraubendreher“, sie sagen „Schraubenzieher“. Am Anfang verstand ich nicht was es war. Statt Hammer zu sagen, sagen sie „Hamma“, sie sagen nicht das „r“ am Ende, das war anfangs ein bisschen verwirrend. Aber da sie mehrmals nach dem gleichen Werkzeug fragten, habe ich es am Ende geschafft klarzukommen. Ich hatte nicht zu viele Probleme, ich habe einige Wörter gelernt die ich nicht kannte, sonst war es vor allem was ich im Unterricht gelernt hatte.

Somit war der Unterricht nützlich?

Sehr. Ich denke, wenn ich das Wissen aus dem Fachsprache Deutsch-Unterricht nicht gehabt hätte, dann wäre ich dort echt ins Schwimmen gekommen. Alles was ich gelernt hatte hat mir dort genützt, enorm genützt.

Den zweiten betrieblichen Aufenthalt absolvierte er in dem gleichen Betrieb. Er war nun autonomer und man übertrug ihm mehr Verantwortung. Jeder der beteiligten Akteure hatte nun seinen Platz gefunden, was es Advan erlaubte, schneller effizient zu arbeiten und über außerberufliche Themen zu diskutieren.

Ist es denn dann nicht etwas störend, zweimal ein Praktikum im gleichen Betrieb zu machen?

Nein, das ist besser, ich fand das viel besser. Schon weils ja etwas kompliziert ist, auf Deutsch zu reden, ich will gar nicht sagen sich Freunde zu machen, aber um wirklich mit den Kollegen über die Arbeit sprechen zu können, das wird immer besser in Frankreich sein, also nicht besser, aber einfacher, da man die Sprache kennt, und so, deshalb, also den Betrieb bei jedem Praktikum wechseln, das wäre zu kompliziert. Wenn ich alle Praktika am gleichen Ort machen könnte so würde ich sie in meinem Unternehmen in Bötzingen machen.

Und genau, hast du angefangen mit den anderen Beschäftigten des Betriebes eine etwas sympathischere oder freundschaftlicher Beziehung zu haben?

Ja, da der Kollege, mit dem ich oft zusammenarbeite, auch noch jung ist, haben wir viel über Dinge außerhalb vom Job gesprochen. Selbst bei der Arbeit redeten wir über Musik, Autos, er hatte auch Hobbys, er hatte die gleichen Hobbys wie ich. So sprachen wir oft darüber. Er sprach mit mir auch darüber wie es in Frankreich ist, wie es da abläuft, wie es so geht.

Die PFMP sind ein erstes, noch eingeschränktes Eintauchen in die deutsche Arbeitswelt:

Hast Du einiges besser verstanden in der deutschen Arbeitsweise, die Arbeit in einem Betrieb, die Beziehungen mit den Angestellten?

Ich brauche nicht mehr dauernd nachdenken um zu verstehen. In meinem Kopf geht es alleine. Wenn man mir sagt „mach dies“ oder „mach das“, brauche ich nicht überlegen, ich habe diese Wörter sooft gehört, die gleichen Sätze [er betont diese Wörter] während des Praktikums, also es wird wirklich ein Reflex es zu machen. In Wirklichkeit musste ich nichtmal verstehen, es war tatsächlich wie auf Französisch, wie wenn es meine ursprüngliche Sprache gewesen wäre. Aber einige Dinge, das war etwas schwierig, wie immer. Aber sonst, ja, war es viel einfacher.

Und was das Alltagsleben angeht, wenn man außerhalb des technischen Vokabulars ist, das ist...

Das, das ist schwieriger.

c) Véronique, Azubi-Bacpro Colmar, Einzelhandel

Véronique wurde 1998 geboren. Ihr Vater ist Bauleiter und ihre Mutter Krankenhausangestellte. Die Familie wohnt in Horbourg, einem Vorort östlich von Colmar (auf der Straße nach Breisach – 20 km im Auto, also gut 20 Minuten). Neben ihrer Schule jobbt sie, in der *première* (der deutschen 11. Klassen entsprechend) gab sie Nachhilfe, aktuell arbeitet sie bei McDonald.

Véronique, sorgfältig gekleidet, hat das Azubi-Bacpro nicht ganz freiwillig gewählt und sie drückt eine gewisse Distanz gegenüber dieser Ausbildung aus. Sie mag Deutsch nicht besonders, versteht die Sprache schlecht und hat kein wirklich grenzüberschreitendes Projekt. Sie hat sich nur widerwillig auf diese Erfahrung eingelassen, so wie überhaupt auf das Arbeitsleben, welches sie sehr ermüdend findet. Am liebsten wollte sie sich von Grund auf neu orientieren, hin zu einem anderen Beruf als dem Einzelhandel. Dorthin wurde sie aufgrund ihres Profils und mangels Alternativen orientiert.

Ihr Vater hatte ihr vorgeschlagen, Deutsch als erste Fremdsprache zu wählen, weil es „nebenan“ ist und weil er familiäre Verbindungen hat („nur Alte“ wie Véronique erklärt). Er spricht deutsch, im Gegensatz zu ihrer

Mutter. Véronique kennt überhaupt keine Deutschen, aber sie kommt regelmäßig auf Besuch ins Badische, um einzukaufen oder um ins Schwimmbad zu gehen. Ihr Freund wohnt in Colmar, bereitet sich auf ein allgemeinbildendes Abitur vor (mit Spanisch als erster und Englisch als zweiter Fremdsprache) und ist nicht nach Deutschland orientiert. Die starke Bindung Véroniques zu ihrem Freund scheint im Übrigen ein großes Hindernis für ihre Mobilität darzustellen.

Anfangs war sie nicht begeistert von ihrem Praktikum in einer großen Schuhhandelskette, aber schrittweise hat sie sich gut eingegliedert. Das zweite Gespräch zeigte ihre Entwicklung und am Ende bewertete sie ihre Erfahrung positiv. Der Geschäftsführer hatte seine Anerkennung ausgedrückt, indem er ihr eine Ausbildung „im Hause“ zur Filialleiterin anbot (die sie allerdings ausschlug, um „erst ihr Fachabitur“ und danach das weiterführende BTS in Frankreich zu machen).

Sie empfand die Anfahrtsweg nach Breisach als lang und langweilig, aber interessierte sich für den Schweizer Arbeitsmarkt (weil es „mehr Klasse“ habe, in der Schweiz als in Deutschland zu arbeiten), obwohl die Entfernung mehr als die Doppelte ist.

Während der zweiten PFMP hat ihr die Anwesenheit eines weiteren, komplett zweisprachigen französischen Praktikanten geholfen und ihre Eingliederung erleichtert.

Hast Du Unterschiede ausmachen können zwischen dem ersten und dem zweiten Praktikum?

In der Tat, da Herbert auch gekommen ist war es etwas einfacher. Wenn ich nicht verstand, habe ich halt ihn gefragt. Er erklärte es mir erneut auf Französisch und erst dann verstand ich. Oder erklärte es mir erneut auf Deutsch aber langsamer.

[...] Und das hat die Tätigkeit erleichtert?

Dass er da war, das war eher eine Hilfe. Es ist nicht so, dass mir das die Situation erleichtert hätte, ich komme schon ganz gut alleine klar [sie drückt den Rücken durch, während sie diesen Satz sagt]. Aber wenn er da war, so war es mehr eine Hilfe, nicht wahr.

Sie hatte auch das Gefühl sich wohler in ihrer Haut zu fühlen, dass die Tage schneller vergingen.

Ich hatte das Gefühl besser die Dinge zu verstehen und schließlich das zu machen was sie von mir wollten. Also, besser auf jeden Fall.

Auf der Ebene der sprachlichen Fortschritte oder der persönlichen Empfindungen?

Bah, beides. Als wir wieder in der Schule waren, haben wir eine Klassenarbeit geschrieben, und da sah man bei meinen Ergebnissen, dass ich nun besser zurechtkam, ich fühlte mich wohler mit dem Fach, und bei der Arbeit fühlte ich mich auch besser mit den Kunden, ob sie nun Deutsche oder Franzosen waren.

Jetzt würdest Du nicht mehr sagen „Ich spreche kein Deutsch“?

[Sie hebt die Augenbrauen] Ich sage nicht, dass ich es spreche aber ich kann es nun besser verstehen.

Der Einsatz dorthin zu gehen, worüber wir diskutierten, lohnt sich das letztendlich? Oder war es doch beschwerlich?

Offen gesagt war es schwierig, die ersten Tage, aber dann, wenn man sich einmal daran gewöhnt hat, fand ich es wirklich gut, und ich.... Wie kann ich es sagen, so wie, also, sogar mein Chef, er hat so sehr gefunden, dass ich gut sei, dass ich Fortschritte machte, dass er mich einstellen wollte, um mich auszubilden als Filialleiterin. Aber ich wollte nicht, weil ich lieber mein Fachabi machen will.

d) Justin, ELEEC, Pulversheim

Justin wurde im November 1998 in eine dialektsprechende Familie geboren, die zur Zeit in Pfstatt wohnt. Seine Mutter ist Familienhelferin in Frankreich und sein Vater ist seit ungefähr zehn Jahren Bauzeichner und -planer für ein Ingenieurbüro in Reinach, 5 km südlich von Basel. Er hat auch einen Onkel beim Militär in Müllheim.

Trotz dieses wichtigen grenzüberschreitenden Kapitals hat er nicht viel Deutsch in der Schule gelernt („extensives Deutsch“ in der Grundschule, was eine Einführung in die Sprache von drei Stunden pro Woche bedeutet, dann nur zwei Jahre in der Mittelstufe und nun ein Jahr in der

Berufsschule), deshalb ist sein Deutschniveau recht schwach. Er hat es vorgezogen, Englisch zu lernen, weil dies eine „internationale Sprache“ sei und weil „es für ihn auf diesem Niveau einfacher sei“.

Weil Deutsch, das ist als würde ich wieder von einer neuen Basis aus starten, also, und das war etwas schwieriger.

Und das erscheint dir schwer als Sprache?

Ich denke, hätte ich es in der Mittelstufe weitergemacht, hätte ich weniger Probleme gehabt. Im Verhältnis zu den anderen in der Klasse sehe ich, sie haben fast alle Deutsch weitergemacht in der Mittelstufe, und sie haben weniger Probleme als ich. Ich habe Englisch gemacht, und in Englisch bin ich quasi bei den Besten.

Auf Deutsch hast du ein schlechteres Niveau als deine Freunde?

Ja, so ist es.

Bedauerst du deine Wahl?

Nein, nicht wirklich, weil ich gerne besser Englisch spreche, aber dann sage ich mir, ich hätte vielleicht „bilingue“ machen können [er meint „bilangue“, eine Option, um mit zwei modernen Fremdsprachen gleichzeitig zu beginnen], um dennoch Deutsch weiterzumachen.... Und so, aber gut... schließlich, gewählt ist gewählt!

Er schätzte die Woche, die er in Emmendingen in einer Gastfamilie verbrachte, die etwas Französisch sprach, als nützlich ein, um die Anfangsschwierigkeiten mit dem Deutschen zu überwinden; „am Ende einer Woche fing ich an, das Deutsche besser zu verstehen und zu sprechen, und ich sagte mir, wenn man drin ist, danach kommt es von alleine“.

Zu Beginn der Berufsschule als „mittelmäßiger“ Schüler eingestuft, hat Justin sehr ernsthaft gearbeitet und kann deutliche Fortschritte verzeichnen. Wie es sein Schulzeugnis bestätigt, „hat er das Programm Azubi-Bacpro verstanden“. Außerdem scheint er ziemlich offen und willig zu sein. Wie seine Freunde liebt er Videospiele, aber ebenso das Motorradfahren und spielt Piano sowie andere, selbstbeigebrachte Tasteninstrumente.

Justin hat ein erstes Praktikum in der Mittelstufe in dem Unternehmen seines Vaters gemacht. Schließlich aber wählte er einen hand-

wirklichen Beruf, weil er nicht „den ganzen Tag in einem Büro auf einem Stuhl sitzen möchte“. Am Ende des Gesprächs wurde deutlich, dass es für ihn eine Priorität darstellt, in der Schweiz zu arbeiten: „man muss davon profitieren, Grenzgänger zu sein, es ist besser gleich in der Schweiz arbeiten zu gehen, nicht?“ Sein Vater riet ihm, sein Glück bei Endress und Hauser zu versuchen, einem großen Unternehmen für Messtechnik und Verfahrenstechnik ganz in der Nähe des Ingenieurbüros, für das er arbeitet: „ich würde alles tun um dort zu arbeiten“.

Seine erste PFMP in der Schweiz fand im März 2016 auf mehreren Baustellen von Swiss-Pro statt. Die Firma ist in Allschwill angesiedelt, ganz in der Nähe von Basel. Es handelt sich um ein großes Unternehmen, welches Geschäftsgebäude mit Elektrizität und Kommunikationstechnik ausstattet. Justin zieht eine positive Bilanz: er hat neue Techniken, Normen und Arbeitsmethoden, aber auch eine ganz andere Arbeitsintensität in der Schweiz kennengelernt, mit langen Arbeitstagen von 7 Uhr bis 17 Uhr, mit nur zwei Mal einer halben Stunde Pause.

Am Anfang, wenn man es nicht gewohnt ist, ist es etwas hart, so früh morgens aufzustehen, spät abends zurückzukommen, den ganzen Tag zu arbeiten... Weil dort, da machen sie keine Fünf-Minutenpausen, man muss sofort arbeiten, so.

Intensiv...

Ja, genau.

Und das ist normal, das ist so?

So ist es, man darf keine Zeit verlieren.

Ist es die Schweizer Arbeitsweise oder ist es so in dem Unternehmen in dem du warst?

So sind die alle, ich habe das auf den Baustellen gesehen, wo auch andere Unternehmen waren, und alle arbeiteten ein bisschen... auf Speed sozusagen, aber das ist auch besser so... es ist halt so, kann man sagen.

Wie auch viele seiner Kameraden beruhigte ihn die Anwesenheit von französischsprachigen Angestellten auf den Baustellen:

Es ging, weil ich in einer Gruppe war, in der viele Franzosen waren und sie haben mich zu einem jungen Auszubildenden gesteckt, der etwas Französisch sprach, also erklärte er es mir auf Deutsch und wenn ich nicht verstand, sagte er es erneut auf Französisch, also ging es. Ich hatte etwas Übersetzung, wenn man so will! Also ging es. Nach vier Wochen beginnt man etwas sprechen zu können.

Er hatte den Eindruck Fortschritte zu machen, vor allem im „Alltagsdeutsch“:

Zu wissen wie man zurechtkommt Mittags mit dem Essen, wenn man in ein Restaurant oder so geht, fragen zu können, was man nehmen möchte und so was. Wenn zum Beispiel jemand auf der Baustelle mich fragte, ob ich etwas habe oder nicht, musste ich antworten können, so ist das halt.

Er schätzte auch die Anerkennung, von der er seitens des Unternehmens profitierte, sei es durch die Bereitstellung von komplettem Arbeitsmaterial am Anfang des Praktikums („sie gaben mir: einen Pullover, drei T-Shirts, Hose, Jacke, das ist super Qualität, sie gaben mir Material, eine Tasche, um alles zu transportieren, all das, das ist wirklich... super.“) wie durch eine gewisse Erwartungshaltung gegenüber dem Praktikanten. Er hatte das Gefühl „besser behandelt“ worden zu sein als bei seinen Praktika das Jahr zuvor in Frankreich, weil es darum geht, „gute Arbeit zu machen“:

In Frankreich, wie soll ich sagen? Manchmal... ist es „schnell gemacht, gut gemacht“ und dann, wenn etwas nicht gut gemacht wurde, dann ist es deine Schuld, man macht dir Stress weil man schnell fertig werden muss, du bist der Einzige auf der Baustelle, es muss zu einem bestimmten Datum fertig sein, aber das ist quasi unmöglich. Man muss „mal ganz schnell machen“ und nach zwei Monaten muss man wiederkommen und alles reparieren. Und dann verliert man Zeit, weil man auf einer anderen Baustelle sein müsste. In der Schweiz, da ist es „ordentlich und schnell gemacht“, aber wenn du willst, dass es gut gemacht ist,

hast du das Recht, etwas mehr Zeit zu verlangen, damit es so gemacht ist, dass man später nicht wiederkommen muss. Für die Schweizer, also, wenn eine Baustelle fertig ist, dann ist sie fertig, dann muss man nicht wiederkommen.

Warum ist dies so in der Schweiz und nicht in Frankreich?

Weil es so da oben ist. Das Alles kommt von ganz oben.

Ganz oben? Was bedeutet das?

Die Geschäftsführung, all das, die Chefs... das ist anders.

Die französischen Chefs leiten die Arbeit nicht auf die gleiche Art wie die Schweizer Chefs?

Bah... [er atmet aus] also ich kann das nicht wirklich sagen, schließlich hatte ich keinen wirklichen Chef in Frankreich, aber mein Bauleiter in der Schweiz, er arbeitete mit uns, er machte auch seine Sachen, ich, in Frankreich, habe ich nie einen Bauleiter gesehen. Er kam nur um zu sagen, mach das oder mach dies, dann kommt er wieder und sagt „man muss noch dies oder das installieren“, immer auf die letzte Minute, und nun muss man es wieder ändern, muss das hinmachen, weil irgendein Ding... Nur solche Sachen, so kann es nicht vorangehen.

Im Endeffekt hat diese Erfahrung die Vorentscheidung von Justin hin zum grenzüberschreitendem Arbeiten in der Schweiz bestärkt. Die Arbeitskollegen haben ihm erzählt, dass die Elektriker nicht sehr gut bezahlt und auch nicht gut angesehen seien in Deutschland und Justin scheint weiterhin eine Stelle bei Endress+Hauser anzustreben: „Ich finde, dass die Schweiz gut ist, ich ziehe es vor in der Schweiz zu bleiben“.

Um sich darauf vorzubereiten, hätte er gerne sein zweites Praktikum wieder in der Schweiz, diesmal in einem Industrieunternehmen verbracht, aber letztlich hat er sein erstes PFMP des letzten Schuljahres wieder bei SwissPro absolviert. Justin akzeptiert vollkommen die sehr liberalen Spielregeln des schweizer Arbeitsmarktes:

Wenn man nicht wirklich arbeiten will, schmeißen sie einen sofort raus. Selbst wenn man gut arbeitet, können sie einen trotzdem sofort rauswerfen. Das ist so, das ist ein bisschen.... das ist ein bisschen so, man kann nie wissen. [...] Wenn sie Sie einstellen, können sie nach einiger Zeit sagen, sie können kommen und sagen „du gehst“. So einfach ist das.

Und ist das legal?

Bei denen ist das vollkommen legal.

Und das macht Dir keine Angst?

Ehrlich nein, weil ich Leute kenne, die in der Schweiz arbeiten, wenn man gut arbeitet gibt es keine Probleme, ehrlich, es gibt nicht wirklich ein Risiko, aber es gibt nie ein Null-Risiko.

Er hat insgesamt eine nüchterne Sicht auf die Arbeitswelt, wo jeder erstmal seine eigenen Interessen bedient. So denkt er zum Beispiel, dass die Aufwandsentschädigung für das Praktikum (600 CHF) recht gering ausfällt, im Vergleich zu der schweizer Praxis.

Ja.... Schließlich, bei denen, es ist etwas wie ihre Devise, es ist „Jede Arbeit verdient ihren Lohn“, für sie ist es normal zu zahlen, für sie ist das Nichts, 600 Franken. Das ist etwas eine Beleidigung, wenn sie das einem schweizer Lehrling geben, das ist wie eine Beleidigung für ihn.

Weil er mehr hat, ein schweizer Auszubildender?

Weit mehr. Wir... wir sind denen egal, also profitieren sie davon, so einfach ist das.

Die Erfahrung seines Vaters fügt sich zu seiner eigenen hinzu, was ihm erlaubt, eine pragmatische Erwartung an die Arbeit in der Schweiz zu entwickeln, einem Land, welches anscheinend Arbeit für alle bietet. Trotz der Sprachschwierigkeiten fühlte er sich von den anderen Angestellten gut empfangen, egal welche Nationalität sie haben, weil sie wissen, dass es genug Arbeitsplätze gibt. „Die meisten sind in der gleichen Situation wie ich. Egal wie, sie [die Schweizer], ihnen ist das egal, sie wollen Leute

die bei ihnen arbeiten, so ziehen sie es vor sie gut zu behandeln, damit wir bei ihnen arbeiten. Das ist auch ein Unterschied zu Frankreich. Ich glaube nicht, wenn in Frankreich ein Typ nicht französisch spricht, würde er schlecht angesehen werden. So ist es, das ist die harte Wirklichkeit.“

e) Celil, ELEEC – Pulversheim

Celil ist ein großer, recht unbekümmerter und fröhlicher Junge: Er ist im Juli 1999 geboren, und während seines ersten Praktikums in Deutschland damit erst 16 Jahre alt. Er ist das jüngste Kinde seiner Familie, welche in Wittelsheim wohnt. Seine beiden älteren Schwestern wohnen nicht mehr zuhause. Er beansprucht für sich, ohne Komplexe, und mit etwas schelmischer Provokation, Papas (oder Mamas) Liebling zu sein. Seine Mutter ist Hausfrau, sein Vater ist ein „Pendler“, Händler in einem Autohaus in Belfort.

Celil ist schon zweisprachig, er spricht türkisch und französisch. Er lernt Deutsch seit der Grundschule, in einer bilingualen Klasse. Aber er findet diese Sprache „sehr schwierig zu erlernen“ und er gesteht ein, dass er sich erst mit der *sixième* (entspricht der 6. Klasse in Deutschland) wirklich darauf eingelassen hat. Wie andere Familien, die aus der Türkei kommen, hat Celil Familie in Deutschland (hauptsächlich mütterlicherseits in der Nähe von Dortmund). Eine seiner älteren Schwestern ist auch dort verheiratet. Regelmäßig verbringt er dort kürzere Ferien, während derer seine Schwester ihm „Deutschunterricht“ erteilt.

Seine Hobbys drehen sich um Fitnesstraining, Fußball und Computerspiele. Sein Zeugnis stellt ihn als „relativ korrekt aber lebhaft“ dar. Er hat das Programm nicht selbst gewählt, er wollte ursprünglich ein Fachabitur in Bauwesen und Architektur in Cernay machen. Seine Bewerbung wurde abgelehnt, so ging er nach Pulversheim, seinem zweiten Wunsch, wo man ihm dann vom Azubi-Bacpro berichtete. „Da ich schon im letzten Jahr der Mittelstufe plante, in der Schweiz zu arbeiten, sagte ich mir, das bringt mehr und ich kann es später ruhiger angehen. Wir machten einige kleine Deutschtets und ich wurde angenommen“.

Er hat seine erste PFMP in der *première* (entspricht der deutschen 11. Klasse) gemeinsam mit seinem Klassenkameraden Erkan bei EBW absolviert. EBW ist ein mittelständischer Handwerksbetrieb in Ehrenkirchen, ganz in der Nähe von Bad Krozingen. Er gibt an, sehr zufrieden mit dem

Praktikum zu sein, ebenfalls mit dem Gruppenleben mit seinen Freunden in der Ferienwohnung. Diese emotionale und durchaus auch körperliche Herausforderung hat ihm erlaubt „die Schwierigkeiten des Lebens kennenzulernen“ und er schien stolz zu sein, es geschafft zu haben.

Was war das Schwierigste?

Das Schwierigste, das war die Familie, ja.

Was bedeutet das?

Sie fehlt. Das war hart... weil die Familie nicht da war bei uns, wir standen jeden Morgen um fünf Uhr auf, um arbeiten zu gehen, das war etwas hart die ersten Wochen aber dann waren wir daran gewöhnt.

Hattest Du lange Fahrzeiten?

Der Betrieb holte mich ab, ich musste vor der Tür stehen um 6 Uhr morgens, nun ich musste aufstehen, mich fertigmachen, das dauerte eine Stunde, das war hart.

Du musstest aufstehen!

Ja, um 5 Uhr, und wir gingen auch spät ins Bett abends.

Und du hast dennoch durchgehalten?

Ja, ich habe durchgehalten. [...] Ich bin größer geworden. Reifer. Ohne meine Eltern, das hat mir erlaubt das echte Leben kennenzulernen, die Schwierigkeiten des Lebens. Dass das Leben nicht einfach ist im Endeffekt. Ja. Das hat mir erlaubt das zu sehen. Eigentlich hatten wir alles, als wir bei den Eltern waren, alles kostenlos, nun jetzt, während wir im Praktikum waren, hatten wir das Problem. Wir waren dran, wir mussten Essen zubereiten, den Tisch abräumen, und so etwas.

Die Beziehungen zu den anderen deutschen Mitarbeitern waren eher kalt, sicherlich wegen der Sprachbarriere, dann wechselte er zu einer Schicht mit einem französischen Angestellten „der sich stark für mich interessierte, er brachte mir einige Elektrizitätsgrundlagen auf Deutsch bei, das passte gut mit ihm.“

Celil war vier Tage krank und kam daher eher nach Hause (an einem Donnerstag), „eine kleine Magendarmgrippe“. Seine Eltern holten ihn ab und sprachen mit dem Chef, der ihm die Erlaubnis gab nach Hause zu gehen da „er gesehen hat, dass ich gerne arbeite und dass ich motiviert war“. Auf sprachlicher Ebene hat er ein paar Fortschritte gemacht aber er gibt zu, dass er während dieses ersten Praktikums wenig deutsch gesprochen hat.

Letztlich erfolgte die Loslösung von zu Hause und die Integration in Deutschland also nur schrittweise. Celil zeigte wenig Selbstreflektion über seine Situation und stellte kaum Unterschiede zu Frankreich fest, mit Ausnahme von vielleicht der ernsthafteren Arbeitsethik:

Das ist ungefähr das gleiche wie in Frankreich. Nur sind sie strikter, die Deutschen. Das ist Alles. Nichts ändert sich.

Inwiefern sind sie strikter?

Sie sind es mehr im Arbeitsbereich. Sie sind nicht wie wir, sie machen nur kurze Pausen, sie arbeiten viel. Sie essen und wenn sie fertig sind, arbeiten sie weiter.

Machen sie nicht alle drei Minuten Zigarettenpausen?

Nein, sie arbeiten. Das sind Arbeitstiere.

Seine Zukunftsvision ist nicht sehr deutlich. So wie die meisten der von uns begleiteten Schüler plant er ein BTS. Er möchte weiterhin im Bereich Elektrotechnik bleiben, eher in der Industrie und plant dieses BTS als duale Ausbildung zu machen. Danach wird er Arbeit suchen mit „vielleicht einer Chance in die Schweiz oder nach Deutschland zu gehen“. Er kann sich durchaus ein Leben als Grenzgänger vorstellen, mit bis zu maximal 40 Minuten Anfahrtsweg, da er sich in Frankreich wohler fühlt. Andere Option: sich in Saint-Louis niederlassen und in der Schweiz arbeiten (ein Cousin könnte ihn in eine schweizer Firma vermitteln). Die familiäre Unterstützung und die Kooptationen sind für ihn unerlässlich und die Perspektive eines guten Gehalts in der Schweiz scheint ihn zu motivieren, so dass er weiterhin von einem guten Lebensniveau profitieren kann (seine Familie ist eine der wohlhabendsten innerhalb der begleiteten Gruppe).

IV. Zusammenfassung: Schwierigkeiten und Handlungsempfehlungen

1. Für den Erfolg des Programms ist seine flächen-deckende Ausweitung nötig

Die aktuell geringe Teilnehmerzahl am Programm begrenzt seinen Bekanntheitsgrad unter französischen Schülern und ihren Eltern, sowie die Anerkennung des Programms durch die deutschen Unternehmen. Sein Charakter als „Pilotprojekt“ begrenzt die Bedeutung und damit das Engagement der Akteure auf beiden Seiten. So zögerte z.B. die Arbeitsagentur Freiburg, das Projekt stärker zu kommunizieren und zu bewerben, aus (der aus ihrer Sicht gerechtfertigten) Angst, den badischen Arbeitgebern „falsche Versprechungen“ zu machen und möglicherweise am Ende nicht die nötige Anzahl qualifizierter französischer Bewerber präsentieren zu können, oder das Programm falsch eingeschätzt zu haben.

Es wäre deshalb notwendig, das Programm schnell auszuweiten und das ganze elsässische Grenzgebiet abzudecken, um Azubi-Bacpro zu einem Standardangebot in den Berufsschulen zu machen. Dann könnte es gelingen, das Angebot über eine entstehende „Mund-zu-Mund-Propaganda“ bekannter zu machen. Die schulische und berufliche Orientierung wird bekannterweise stark durch Kontakte aus Familie und Bekanntenkreis und ihre konkreten Erfahrungsberichte beeinflusst. Bereits zu Ende des ersten Programmzyklus können die Erfolgsberichte der teilnehmenden Schüler den guten Ruf und die Attraktivität des Programms steigern. Die Schwundquote (Abbruch, Umorientierung) der Azubi-Bacpro-Schüler entspricht im Übrigen dem traditionellen Bacpro und ist kaum weiter absenkbar. Um die erhoffte Dynamik zu ermöglichen müssten wesentlich mehr Klassen diesen Ausbildungsweg anbieten, mit 20 Schülern pro Klasse und nicht mit 12. Bei der im Prinzip positiven Ausweitung des laufenden Programms auf andere Schulamtsbezirke (Akademien Dijon, Lyon) ist zu beachten, dass es dadurch nicht zu einer Aufsplitterung der schon jetzt unzureichenden Finanzmittel kommt.

2. Erhöhung der Finanzmittel

Die Ausweitung des Programms setzt beachtliche Mittel voraus, sowohl auf finanzieller wie auch auf Personalebene. Die Hauptlast wird die *Éducation nationale* zu tragen haben, da sie, wie gesehen, der das Projekt strukturierende institutionelle Akteur ist. Die aktuelle Situation des Programms ist fragil, mit einer begrenzten Anzahl an teilnehmenden Lehrern, die einen gewissen Verdruss spüren. Die Anerkennung der Lehrer, die sich für diese anspruchsvollen und zeitintensiven Maßnahmen engagieren, muss höher sein – durch Überstunden, Zulagen oder Freistellung. Ebenso nötig ist eine höhere Transparenz der finanziellen Konstruktion, mit einem spezifischen Finanzierungsrahmen für jede Schule, die Azubi-Bacpro anbietet.

Auch spezifische administrative Mittel (zum Beispiel zweisprachige Sekretärinnen) könnten den teilnehmenden Schulen zugeteilt werden, um die Lehrer für die eigentlichen Betreuungsaufgaben freizustellen (Kontakt und Dialog mit den deutschen Unternehmen, Begleitung der Praktikumsvereinbarungen und der Evaluierungsdokumente, etc.)

Die Azubi-Bacpro-Klassen sollten außerdem für besonders motivierte Lehrer mit modernen und lebendigen pädagogischen Methoden reserviert bleiben, die möglichst über Erfahrung in der Berufswelt außerhalb der *Éducation nationale* verfügen. Die Zusammenstellung zusammengeschnittener, gut ausgebildeter und engagierter Teams ist einer der Erfolgsschlüssel des Programms.

3. Mobilisierung der deutschen Unternehmen

Der Fortbestand und die Ausweitung des Azubi-Bacpro-Programms hängt auch vom Engagement der deutschen Unternehmen ab, das zurzeit noch nicht zufriedenstellend ist. Einerseits geht es hier um eine verstärkte Kommunikations- und Informationsarbeit direkt bei den Unternehmen, unter Rückgriff auf die geleistete Arbeit, wie den von der Arbeitsagentur Freiburg herausgegebenen Flyer, oder den durch die *Académie Strasbourg* produzierten Videofilm, sowie die gefilmten *portraits d’Azubi-Bacpro en mobilité* (Portraits von Azubi-Bacpro unterwegs), die von SAGE mit der Unterstützung der FEFA und dem Forum *Vies Mobiles*

der SNCF (der französischen Eisenbahngesellschaft) realisiert wurden. Würden diese Dokumente mit deutschen Untertiteln versehen, könnten weitere Unternehmen direkt angesprochen werden.

Würde einem grenzüberschreitenden Akteur innerhalb eines genau definierten geographischen Gebiets und für eine genaue Berufsbranche ein kurzfristiger Auftrag (von 4-6 Wochen) anvertraut, so würde dies erlauben, die Vorbehalte von weiteren Unternehmen aus dem Weg zu räumen – ähnlich dem Modell der „grenzüberschreitenden Ausbildung“, das durch Ausbildungsbotschafter und ein deutsch-französisches Team von Ausbildungsberatern unterstützt wird. Durch eine breit angelegte Koordination mit der Arbeitsagentur und den Kammern würde eine solche Mission die Maßnahmen auf deutscher Seite auch interkulturell vorbereiten und „Passförmigkeit“ herstellen, um das Programm den deutschen Unternehmen verständlich zu machen, wo diese noch zögern (wie in Elektrotechnik). Würde diese Prospektion in enger Partnerschaft mit den anderen Beteiligten – Arbeitsagentur, Kammern – verwirklicht, könnten so Betriebe identifiziert werden, die gute Voraussetzungen mitbringen, weil sie schon französische oder französischsprachige Mitarbeiter haben, oder Erfahrung mit französischen Ausbildungsgängen usw.

In Zukunft wäre es weiterhin sehr wichtig, den genauen Ablauf des Projekts und den anzuwendenden Projektkalender zu standardisieren. Im Rahmen unserer Mission hat sich gezeigt, dass es letztendlich die teilnehmenden Schulen sind, die die für die PFMP vorgesehenen Zeiten festlegen. Von diesen Daten aus müssten dann mit den deutschen Unternehmen die entsprechenden Fristen (Bewerbungsschreiben, Auswahl etc.) koordiniert werden. Weit vor den tatsächlichen betrieblichen Ausbildungsphasen muss die notwendige Zeit einkalkuliert werden, um die Partnerunternehmen zu finden sowie (parallel) die nötige Zeit zu haben, um (mit den Schülern und dem Arbeitsamt) die Bewerbungsunterlagen vorzubereiten. Die Vorbereitung der praktischen Aspekte des Austausches (Unterkunft, Transport) ist ebenfalls zeitaufwendig und muss im Vorfeld geschehen. In unserem Fall war die Koordinierung durch die Freiburger Arbeitsagentur von großem Nutzen, um mit allen betroffenen deutschen Betrieben auf einmal und auf deutsch „verbindlich“ kommunizieren zu können.

Aus den Erfahrungen des dfi mit ähnlichen Projekten ergibt sich die Notwendigkeit einer „Standarisierung“ der Abläufe, während man

sich weiterhin permanent mit den Partnern austauscht – ein Austausch oder ein Praktikum sind letztendlich oft nur möglich wegen des Engagements oder des guten Willens einzelner Partner. Häufig wäre es dabei einfacher, wenn „das nächste Mal“ der spezifische Zeitplan des Partners beachtet würde... Im Rahmen des Programms muss also eine Strukturierung und eine permanente Koordination zwischen allen Ebenen (Schulverwaltung und Schulen) und den unterschiedlichen teilnehmenden Akteursgruppen (Erziehung, Verwaltung, Arbeitsagentur und Kammern, Unternehmen) stattfinden. Nach unserer Erfahrung sind es dabei vor allem die Lehrer, die diese beachtliche Aufgabe realisieren müssen, was voraussetzt, dass sie die Möglichkeiten dazu haben (in dem sie z.B. von Unterrichtsstunden dafür befreit werden), und dass sie aus ihrem Engagement eine Form von Anerkennung oder Belohnung ableiten können.

4. Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse

Bezüglich der gegenseitigen „Anerkennung des Diploms“ bringt eine missverständliche Kommunikation die Gefahr einer sehr großen Enttäuschung bei den Jugendlichen und ihren Familie mit sich. Sollten sie feststellen, dass Azubi-Bacpro keinesfalls ein offizielles deutsches Diplom ist, sondern ein französisches mit einer deutsch-französischen „Zusatzqualifikation“, die aber letztlich nicht wirklich den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt im erlernten Beruf gewährleistet, wird der Wert des Programms und der dafür geleisteten Anstrengungen schnell in Frage gestellt werden. Da die Definition und die Anerkennung beruflicher Abschlüsse in Deutschland bekanntermaßen in der Hand der Berufskammern liegt und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) koordiniert wird, kann die betroffene Landesverwaltung – das Kultusministerium Baden-Württemberg – nur wenig unternehmen. Bisher haben die beruflichen Kammern stets klar betont, dass sich für sie die Frage nach der Anerkennung eines französischen Abschlusses nicht stellt.

Zum jetzigen Zeitpunkt bleibt also eine Unsicherheit bestehen über den Wert der Zusatzqualifikation und die von ihr „attestierten Kompetenzen, die im anderen Land anerkannt werden“. In der Presserklärung des französischen *Réctorat* vom 16. Januar 2015 (s. Dokument 1 im

Anhang) wurde eine „Anerkennung der beruflichen Kompetenzen durch eine durch die deutschen Kammern organisierte Prüfung“ versprochen, ohne dass jedoch heute näheres zu den Modalitäten und zum Verfahren bekannt wäre. Die Schüler und ihre Familien gehen davon aus, dass sie am Erlangen einer in Deutschland anerkannten Qualifikation arbeiten (ähnlich dem Abibac). Dieser Eindruck wird z.B. durch Presseartikel verstärkt, die nicht zögern, von einem „Doppeldiplom“ zu sprechen. „Diese Ausbildung führt im nächsten Jahr zu den ersten Absolventen, die gleichzeitig das französische Bacpro im Einzelhandel und seine deutschen Entsprechung erhalten.“ (Dernières Nouvelles d'Alsace vom 20.3.2016). Ein weiterer Artikel in *l'Alsace* vom 9.11.2014 stellte das Azubi-Bacpro als ein Doppeldiplom in der Berufsausbildung dar, das dem AbiBac vergleichbar sei.

Man kann auf den Druck der Realitäten hoffen, der dazu führen wird, dass die deutschen Unternehmen faktisch ein französisches Diplom anerkennen werden (wie es auch rechtlich vorgesehen ist, s. die Dokumente 3 und 4 und 5 und 6 im Anhang), doch diese gegenwärtige juristische Unsicherheit hilft dem Projekt nicht wirklich weiter.

Dabei ist es nötig, zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsberufen, in denen das Azubi-Bacpro heute präsentiert wird, zu differenzieren. Dem besonders starken Arbeitskräftemangel im Hotel- und Gaststättengewerbe entspricht die relative Unkompliziertheit bei der Einstellung eines jungen französischen Mitarbeiters, der in diesem Bereich in Frankreich ausgebildet wurde. Die französischen Abschlüsse sind entweder in beiden Ländern als äquivalent anerkannt, oder sehr ähnlich, was die Qualifizierung durch Weiterbildung erleichtert.

Azubi-Bacpro wird weiterhin im Bereich Einzelhandel angeboten. Hier stellt sich theoretisch das Problem der Anerkennung, im Praktischen scheint eine Einstellung der jungen Franzosen als „Verkäufer/in im Einzelhandel“ keine besonderen Probleme zu bereiten: das Diplom „Bacpro Commerce“, erteilt nach dreijähriger Ausbildung, würde zwar dem „Einzelhandelskaufmann“ entsprechen, im deutschen System findet der Übergang vom „Verkäufer“ zum „Kaufmann“ jedoch in Form interner Weiterbildungen statt.

Am schwierigsten ist die Situation in der Industrie und im produzierenden Gewerbe. Zum jetzigen Zeitpunkt betrifft dies die Schüler in Elektrotechnik in Pulversheim und in Wissembourg. Hierbei verweigern die Kammern jegliche Äquivalenz des französischen Diploms. Die fran-

zösischen Schüler befinden sich in der Situation der jungen Deutschen, die eine Ausbildung in Elektrotechnik in einem „Berufskolleg I + II“ ablegen, das durch den schulischen Abschluss dieser Schule bestätigt wird, aber nicht die Möglichkeit gibt, als „Geselle“ oder als „Meister“ zu arbeiten, solange sie nicht in einem Unternehmen eine Ausbildung absolviert haben. In dem deutschen Fall (in Baden-Württemberg) empfehlen die Kammern, die Inhalte des Berufskolleg II als äquivalent mit zwei Jahren Ausbildung anzuerkennen, was eventuell auch für die Ausbildungszeiten der Absolventen des Azubi-Bacpro eine Möglichkeit sein könnte, bevor sie sich den Kammerprüfungen stellen⁴⁸.

Um für diese grundlegenden Herausforderungen entweder definitive oder pragmatische Lösungen zu finden, bedarf es einer vergleichbaren engen und konstruktiven Zusammenarbeit mit allen deutschen Akteuren der Berufsbildung, vor allem mit den Kammern und den Unternehmen. So, wie das Programm zur Zeit funktioniert, umgeht es diese Herausforderungen in gewisser Weise. Man kann sogar annehmen, dass die deutsch-französische Kooperation zwischen *Éducation nationale* und baden-württembergischem Kultusministeriums den Kontakt mit den anderen Akteuren der Berufsausbildung in Deutschland, die sich außerhalb des Zugriffs des Kultusministeriums befinden, komplizierter macht.

Zwei Wege liegen nahe, um hier voranzukommen:

(1) Einbeziehung der Kammern über „maßgeschneiderte“ Maßnahmen

Obwohl das deutsche System der Berufsausbildung als „neokorporatistisch“ und nach außen abgeschottet bezeichnet wird, zeichnet es sich auch durch seine Flexibilität und seine Vielfältigkeit aus, was es erlaubt, möglichst zielgenau auf die Bedürfnisse von Unternehmen einzugehen. Die Akteure der Berufsausbildung sind es gewohnt, auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber einzugehen und „maßgeschneiderte“ Ausbildungs-

48 „Der Abschluss des ‚Technischen Berufskollegs I - Verzahnung mit dualen Ausbildungsberufen‘ soll es ermöglichen, eine anschließende Berufsausbildung in dem entsprechenden Beruf bis zu einem Jahr zu verkürzen. Der Abschluss des ‚Technischen Berufskollegs II - Verzahnung mit dualen Ausbildungsberufen‘ soll es ermöglichen, eine anschließende Berufsausbildung in dem entsprechenden Ausbildungsberuf bis zu zwei Jahre zu verkürzen. Die Kammern haben sich verpflichtet, den Betrieben zu empfehlen, die eröffneten Verkürzungsmöglichkeiten zu nutzen.“ <http://www.km-bw.de/Lde/Startseite/Schule/Berufskollegs#anker3705418> (15/02/2017).

gänge für spezifische Mitarbeitergruppen zu schaffen und anzubieten, um so den Angestellten den Zugang zu den Abschlussprüfungen der Kammern zu ermöglichen (welche dann natürlich noch mit Erfolg bestanden werden müssen).

Nach unseren Erfahrungen könnte das Programm Azubi-Bacpro die Voraussetzungen für eine solche maßgeschneiderte „Aufqualifizierung“ erfüllen (wie es in ähnlichen Fällen in der Lorraine und im Saarland geschieht). Die beteiligten Akteure würden gemeinsam Kompetenzen und Inhalte des französischen Diploms definieren, um anschließend einen Ausbildungsweg „passgenau“ zu entwickeln, der darauf abzielt, die eventuell noch fehlenden Elemente zu vermitteln, mit einem verstärkten Unterricht in der deutschen Fachsprache und längeren Ausbildungszeiten in deutschen Unternehmen. Wäre eine solche Aufqualifizierung eingerichtet, hätte das den Vorteil, dass sie anderen Unternehmen und anderen Schülern von vornherein zur Verfügung stehen würde: die Akteure wüssten von Anfang an, wie viel Zeit und wie viel Anstrengung (noch) notwendig wären, und wie und wo die notwendigen Unterrichtsstunden durchzuführen wären, um zu den Abschlussprüfungen der Kammern zugelassen zu werden. Das „Risiko“ oder der notwendige „Einsatz“ würde so kontrollierbar, sowohl für den Unternehmer wie auch für die französischen Schüler, und es entstünde Erwartungssicherheit.

In Deutschland gibt es bereits Akteure, die solche Aufqualifizierungen definieren und anbieten. Außer den Akademien der gewerkschaftlichen Berufsbildung (Berufsbildungswerk, bfw), bietet das Netzwerk SchuleWirtschaft, von den Arbeitgebern organisiert, seit der Nachkriegszeit an, die Berufsschulen und ihre Ausbildungszweige zu begleiten. Der Vertreter dieses Netzwerks in Emmendingen hat angeboten, die Errichtung einer solchen zusätzlichen Ausbildung zu erörtern und sie gegebenenfalls für die Azubi-Bacpro-Schüler in Elektrotechnik umzusetzen.

Diese Lösung bleibt pragmatisch, da sie nicht versucht, das bestehende System zu verändern, wofür enorme Anstrengungen und Energien nötig wären. Vielmehr sollen die beiden Systeme mit den schon existierenden Mitteln kompatibel gemacht werden. Anstatt die gegenseitige Anerkennung der Diplome, rechtlich schon vorgesehen (vergleiche Anhang), zu erzwingen, geht sie von den „Realitäten vor Ort“ aus.

(2) Auf den im Rahmen der Oberrheinkonferenz entwickelten Zertifikaten aufbauen

Alternativ wäre es denkbar, sich der spezifischen diplomierenden Elemente („Zertifikate“) zu bedienen, die im Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit am Oberrhein bereits entwickelt wurden. Es handelt sich dabei aktuell vor allem um das Euregiozertifikat. Dieses Zertifikat, entwickelt von der Expertengruppe zur beruflichen Ausbildung im Rahmen der Oberrheinkonferenz, bescheinigt seit 2010 die erfolgreiche Ableistung eines Praktikums im Rahmen der Berufsbildung in einem Unternehmen des anderen Landes. 2016 wurde im badischen Rust bei einer Feierlichkeit 184 jungen Erwachsenen dieses Diplom verliehen. Der Vorteil dieser Alternative wäre es, dass man sich auf etwas schon Vorhandenes und von den Akteuren der Wirtschaft und der Berufsausbildung Anerkanntes stützen würde. Jedoch bleibt das Problem bestehen, dass der Mehrwert des Azubi-Bacpro-Programms nicht anerkannt werden würde: es handelt sich hier bekanntermaßen nicht um „Praktika“, sondern wirklich um Ausbildungsperioden im Unternehmen. Die Anzahl an Wochen im deutschen Betrieb und das generell nötige Engagement für das Erlernen eines Berufes auf Deutsch liegen deutlich über den Mindestanforderungen, welche zur Verleihung des Euregiozertifikats vorausgesetzt werden.

Es wäre weiterhin denkbar, die Schüler einer Sprachprüfung im Rahmen eines anerkannten Zertifikats zu unterziehen, wie dem WiDaF (Deutsch als Fremdsprache in der Wirtschaft) oder dem WiDaF Basic der Deutsch-Französischen Industrie- und Handelskammer (AHK)⁴⁹. Auch wenn diese Zertifikationen ein erstes individuelles Bemühen um Mobilität und Offenheit anerkennen können, so können sie jedoch nur begrenzt dabei behilflich sein, zu einer systematischen und strukturellen Verzahnung der beiden beruflichen Ausbildungssysteme zu kommen, um beide Arbeitsmärkte besser zu integrieren – der am Ende der Ausbildung erteilte Abschluss bleibt national.

Man könnte sich jedoch vorstellen, dass sich die Oberrheinkonferenz als konstruktiver Partner zeigt und den Zugang zum Unternehmernetzwerk, das Partner im Rahmen des Euroregionzertifikats ist, herstellt und

so praktische Hilfestellung bei Fragen des Transports, der Unterkunft und der Finanzierung der Auslandszeiten leistet.

5. Der Übergang zur grenzüberschreitenden Ausbildung

Da sie sich bewusst sind, dass ein Bacpro „nicht ausreicht“, und motiviert und bestärkt durch die positive Erfahrung des Azubi-Bacpro, möchten viele Absolventen des Programms sich weiterbilden und ein BTS (*Brevet de Technicien Supérieur*), ein Facharbeiterdiplom, oder gar ein DUT (*Diplôme universitaire de technologie*), ein zweijähriges Fachhochschulstudium, ablegen. Für diejenigen, die ihre deutsch-französische Ausbildung vertiefen wollen, wäre deshalb die „grenzüberschreitende duale Berufsausbildung“ ein interessanter Weg, auch wenn sich auch hier die gegenseitige Anerkennung des Berufsabschlusses als problematisch erweist.

Der Übergang zwischen Azubi-Bacpro und grenzüberschreitender Berufsausbildung wäre sicherlich zu organisieren, mit zusätzlichen Sprachmodulen (eventuell in Form von freiwilligen Praktika in den Ferien) und vor allem durch die Unterstützung bei der Suche nach einem aufnehmendem deutschen Betrieb, schon ab Oktober des letzten Schuljahres. Dann könnte die grenzüberschreitende duale Berufsausbildung ein Hebel sein, um die berufliche Bildung in Frankreich aufzuwerten, wie es vor kurzem die Einrichtung des DIMAT (*Dispositif d'Initiation aux Métiers par l'Alternance Transfrontalier*) am Lycée Jean-Mermoz von Saint-Louis nahelegt. Obwohl es eigentlich ein eigener Abschluss in der Berufsausbildung ist, kann das Azubi-Bacpro vielleicht auch ein Mittel sein, um letztlich die grenzüberschreitende duale Ausbildung zu fördern, aber dafür muss die Frage der Gültigkeit und der Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse in Deutschland beantwortet werden.

V. Schlussbetrachtung

Zusammenfassend lassen sich einige Erkenntnisse aus dieser Studie festhalten: Insgesamt sind die Ergebnisse des Pilotprojekts vielversprechend, sein weiterer Erfolg bedarf jedoch des ausgeprägten Engagements aller beteiligten Akteure. Für die verantwortlichen Verwaltungsakteure bedeutet dies, eine möglichst hohe Konzentration der Mittel und Kräfte für dieses konkrete, recht erfolgreiche und gemeinsam erarbeitete Pilotprojekt zu organisieren, um so die Bedingungen für individuelles Engagement zu schaffen. Azubi-Bacpro wirkt sich nicht nur direkt und sofort positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung der beteiligten Jugendlichen aus. Dieses Programm verfügt außerdem über ein sehr beachtenswertes Potential im Hinblick auf eine Annäherung der beiden Berufsbildungssysteme. Entsprechend wäre es sinnvoll, sich auf diese nun entwickelte und erstmals durchgeführte Maßnahme zu konzentrieren, um das Angebot geographisch auszuweiten und inhaltlich zu verbessern, und es so zu einer echten Option für eine größere Anzahl an Schülern zu machen, anstatt sich in einer Vielzahl weiterer innovativer Projekte, die wegen fehlender Bekanntheit oder Mittel oft ohne Zukunft sind, zu verzetteln. Um Azubi-Bacpro aufzuwerten, wäre es sinnvoll, das Programm in einen größeren Rahmen einzubetten, national oder deutsch-französisch, ohne es dabei jedoch qualitativ zu verwässern. Aus heutiger Sicht ist klar, dass ein solches Projekt noch eine gewisse Zeit brauchen wird, um einen strukturierenden und messbaren Effekt auf die berufliche Ausbildung entlang des grenzüberschreitenden Gebiets am Oberrheins zu haben, und die Mentalitäten ebenso wie die institutionellen und materiellen Faktoren zu modifizieren.

Die deutsch-französische Zusammenarbeit im Rahmen des Azubi-Bacpro ist zugleich repräsentativ für eine gewisse Anzahl von Stärken und Schwächen der deutsch-französischen und grenzüberschreitenden Partnerschaft. Ihre Stärke besteht ohne Zweifel in der erfolgreich realisierten Zusammenarbeit der beiden nationalen und regionalen Bildungssysteme. Um ein ehrgeiziges Austauschprogramm, wie es hier der Fall ist, zu verwirklichen, benötigt man die Unterstützung der politischen Akteure (absolut notwendig, um Initiativen mit der nötigen Dynamik zu versehen, die auch Widerstände überwindet) und die strukturierte und am Detail orientierte Zusammenarbeit in Institutionen wie

der Akademie für berufliche Bildung, wo Experten zusammentreffen, die die nötigen Kompetenzen in Projektplanung und das nötige fachliche Wissen über das eigene und das andere Land besitzen. Im Rahmen von Azubi-Bacpro ist die Krönung der Kooperation gewissermaßen die gemeinsame Entwicklung und Festlegung des Lehrplans für das neue gemeinsame deutsch-französische Schulfach, welches Berufsschülern in beiden Ländern offensteht, wie in den allgemeinbildenden Gymnasien beim Abibac. Das betreffende Fach, der „interkulturelle Unterricht“, der den Schülern des Azubi-Bacpro angeboten wird, ist in sich schon das Ergebnis von 60 Jahren institutionalisierter Kooperation und deutsch-französischer Zusammenarbeit. Sein Ziel ist es, den Schülern Werkzeuge in die Hand zu geben, die einen reflexiven Umgang mit den Erfahrungen im Ausland, insbesondere im Betrieb, ermöglichen. Als Nebeneffekt (neben dem Erlernen der individuellen Fähigkeit, mit Spannungen und Situationen der Fremdheit umzugehen) ist so auch die Entstehung eines grenzüberschreitenden, rheinischen Zugehörigkeitsgefühls zu erwarten. Zu einem Zeitpunkt, der als Epochenumbruch und Generationenwechsel interpretiert werden kann und der durch tiefe geopolitische Umbrüche gekennzeichnet ist, ist es ohne Zweifel notwendig, bereits existentes Erfahrungswissen (Grenzgänger) zu strukturieren und aufbereitet zu vermitteln. Diese reflexive Dimension gehörte seit ihren Anfängen vor 60 Jahren als integraler Bestandteil zu den „neuen Deutsch-Französischen Beziehungen“.

Allerdings machen diese interkulturellen Ausbildungen nur Sinn als Resultat von konkreten Begegnungen und gelebten Erfahrungen. Der größte Mehrwert des Programms liegt in den betrieblichen Ausbildungsphasen in deutschsprachigen Ländern, weshalb es auch so wichtig ist, die Beziehungen zu den beteiligten Unternehmen kontinuierlich zu pflegen und zu vertiefen.

Umgekehrt zeigen sich in der konkreten Weise, wie die Kooperation stattgefunden hat, auch die Schwächen der deutsch-französischen und grenzüberschreitenden Politik. Diese Zusammenarbeit, die nicht-hierarchisch und mit wenig verbindlichem Charakter stattfindet, fußt auf der Idee, „sich zu einigen“, manchmal auch auf oberflächliche Kompromisse, ohne sich gegenseitig zur Anpassung und zur Transformation der sehr unterschiedlichen Systeme zu verpflichten. Die dahinterstehende Absicht war eher, in einer Situation geopolitischer Unsicherheit (Ost-West-Konflikt) den existierenden (nationalen) Systemen Frank-

reichs und Deutschlands eine dauerhafte und unabhängige Existenz zu ermöglichen, indem die beiden Staaten ihre Ressourcen und Möglichkeiten in einigen bestimmten Bereichen zusammenlegen. Die hat bis heute zur Konsequenz, dass die losgetretenen Veränderungen oft auf „deutsch-französische Kreise“ beschränkt bleiben, welche sowieso schon aktiv an den bilateralen Beziehungen teilhaben und diese mitgestalten. Das Azubi-Bacpro-Projekt illustriert dieses abstrakte Argument: die erfolgreiche Kooperation findet zwischen jenen Bildungsakteuren statt, die ohnehin und seit langem über spezifische deutsch-französische Kooperationserfahrung verfügen, denen jedoch die Integration der Akteure der Berufsausbildung und des Arbeitsmarktes nicht gelingt, was aber essentiell für eine weitergehende Wirkung des Projekts wäre. Es bedürfte stattdessen einer doppelten Grenzübertretung, nicht nur über den Rhein von Frankreich nach Deutschland, sondern auch aus der Welt der Bildungsbükratie zur Welt der Unternehmen und Kammern und ihrer Organisation der Berufsbildung. Außer dem nötigen Sachverstand und dem Expertenwissen benötigt dies erneut den Aufbau eines Netzwerkes unter den bekannten Kontakten, sowie eine Anpassung an ihr mentales Universum. Eine solches Experiment hängt stark von den finanziellen Mitteln und der Kontinuität der zusammenarbeitenden Akteure ab. Der Wechsel einer der Schlüsselfiguren in einem so entstandenen Kooperationsnetz kann möglicherweise schwere Folgen haben für die Weiterführung der Zusammenarbeit vor Ort.

Die Tatsache, dass diese Kooperation in einer Situation der geographischen Nähe – mit der beschriebenen sozialen und wirtschaftlichen Situation – stattfindet, verleiht ihr alle Legitimität. Paradoxerweise ist es auch diese Nähe, die eine gewisse Anzahl der Komplikationen und Schwierigkeiten des Projekts hervorruft. Weil die Kooperation auch, zumindest geographisch, Teil der grenzüberschreitenden Verwaltung ist, gibt es eine große Anzahl Akteure, die sie „umkreisen“, ohne wirklich entscheidenden Einfluss auf Kooperationsentscheidungen nehmen zu können. Dennoch entfalten diese Netzwerke oft indirekt eine Wirkung, indem sie Netzwerke schaffen und die beteiligten und oftmals nur betroffenen Akteure kontinuierlich zusammenbringen und integrieren. Die Anzahl an „festlichen“ Ereignissen und Veranstaltungen, wie „Einweihungen“, „Charta-Unterzeichnungen“, „Aushändigung von Bescheinigungen“, etc. im Rahmen des Projekts war überraschend und bei näherer Betrachtung sieht es so aus, als würden diese Treffen die Sozia-

lisierung der Akteure in einem grenzüberschreitenden Kontext fördern, was eine gewisse Verbindlichkeit in der folgenden konkreten Zusammenarbeit schafft und real existierende Interessenkonflikte abmildert.

Es ist klar, dass es bei dieser Art der Zusammenarbeit zwischen Verwaltungen und betroffenen Akteuren schwierig ist, eine politische Vorgabe direkt durchzusetzen, geschweige denn die „Steuerung“ des öffentlichen Handelns zu organisieren. Häufig geht es darum, zwei manchmal diametral unterschiedliche Politiken zu harmonisieren, obwohl sie bis zu einem gewissen Punkt voneinander abhängig sind. Diese Situation führt bisweilen zu Scheinlösungen, „die auf dem Papier alles ändern aber die Realität nicht berühren“. Jede Seite gesteht der anderen ihren Status quo zu und die Dinge ändern sich nicht.

Im konkreten Fall von Azubi-Bacpro wäre zur Verwirklichung des Ziels, gegenseitig die beruflichen Abschlüsse anzuerkennen, eine starke politische Vorgabe nötig, die abgestimmt und gleichgerichtet in beiden Ländern und auf den verschiedenen Ebenen wirkt. Die Möglichkeit dazu fehlt zur Zeit und ihre Entstehung ist im Rahmen der grenzüberschreitenden Netzwerk-governance, ohne direkte Verantwortung der politischen oder Verwaltungsakteure gegenüber den Bürgern des Oberrheingebiets, kaum zu erwarten.

Das Fehlen einer wirklichen interregionalen, grenzüberschreitenden politischen Vertretung legt derzeit alternativ die Lösung einer „De-institutionalisierung“ nahe: Sie würde darin bestehen, den Akteuren, die vor Ort das konkrete Kooperationsgut realisieren, mehr Freiräume und mehr Mittel zur Verfügung zu stellen (anstelle pedantischer und kleinteiliger Kontrolle eine pragmatische Begleitung der Akteure im Vertrauen auf die beschriebene übergreifende deutsch-französische Dynamik). Nur wenn das Projekt sich in einer längerfristigen Perspektive situieren kann, ist zu erwarten, dass die hier detailliert beschriebenen Ansätze in eine Vertrauensbeziehung münden könnten, die *in fine* die gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse ermöglichen würde. Es ist klar, dass der Horizont des politischen Handels öfters nur bis zum nächsten Wahltermin reicht. Die im Rahmen der deutsch-französischen Kooperation organisierten „langen Zeiträume“ erlauben jedoch eine gewisse Hoffnung, wenn es gelingt, die grundlegenden Elemente einer gelingenden Kooperation, wie sie hier beschrieben wurden, beizubehalten und zu verstärken. Die Studie hat gezeigt, dass die ersten Versuche, im Bereich der Berufsausbildung zu kooperieren, Ende der fünfziger Jahre

entstanden. Dank der institutionellen Elemente der deutsch-französischen Kooperation, verwoben auf zahlreichen, unterschiedlichen Ebenen, und dem direkten und offiziell zugesicherten Zugang der engagierten Akteure der Zivilgesellschaft zur politischen Ebene der Kooperation gelang es, das Thema bis heute auf der Tagesordnung zu halten, trotz dem eher an kurzfristigen Zielen orientierten Handeln der politischen Akteure.

VI. Literaturverzeichnis

Ansell, Chris (2012): „Collaborative governance“ in: David Levi-Faur (Hrsg.): The Oxford Handbook of Governance, Oxford: University Press, S. 498 – 511.

Baasner, Frank / Stefan Seidendorf (2016): Zukunft der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit nach der französischen Territorialreform. dfi compact Nr. 14, Deutsch-Französisches Institut, Ludwigsburg.

Beck, Joachim / Birte Wassenberg (2011, Hrsg.): Grenzüberschreitende Zusammenarbeit leben und erforschen (Band 2): Governance in deutschen Grenzregionen, Stuttgart, Franz Steiner.

Bock, Hans Manfred (Hrsg. 1998): Projekt deutsch-französische Verständigung. Die Rolle der Zivilgesellschaft am Beispiel des Deutsch-Französischen Instituts in Ludwigsburg, Opladen: Leske & Budrich.

Bock, Hans Manfred (Hrsg. 2005): Kulturelle Wegbereiter politischer Konfliktlösung: Mittler zwischen Deutschland und Frankreich in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts, Tübingen: Narr.

Bock, Hans Manfred (2010): „Transnationalisierung als zeitdiagnostisches Kennwort und zeitgeschichtliches Konzept für die deutsch-französischen Beziehungen“, in: Wege der Verständigung zwischen Deutschen und Franzosen nach 1945, Corine Defrance (Hrsg., e.a.), Tübingen: Narr, S. 349-377.

Colin, Nicole; Umlauf, Joachim (2013): „Eine Frage des Selbstverständnisses: Akteure im deutsch-französischen *champ culturel*. Plädoyer für einen erweiterten Mittlerbegriff“. in: Nicole Colin, Corine Defrance, Ulrich Pfeil, Joachim Umlauf (Hrsg.): Lexikon der deutsch-französischen Kulturbeziehungen nach 1945, Tübingen: Gunter Narr Verlag, S. 69-80.

Defrance, Corine (2010): „Société civile et relations franco-allemandes“, in: Wege der Verständigung zwischen Deutschen und Franzosen nach 1945, Corine Defrance (s.d., e.a.), Tübingen: Narr, S. 17-31.

Džbor, Martin / Corinna Grafe (2014): „Ausbildung nach deutschem Vorbild – Fachinformatiker/-in auf Erfolgskurs in der Slowakei“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BiBB) 3/2014, S. 52-53.

Gardner-Feldman, Lily (1999): „The principle and practice of 'reconciliation' in German foreign policy: relations with France, Israel, Poland and the Czech Republic“, in: *International Affairs*, 75:2, S. 333-356.

Gardner-Feldman, Lily (2012): *Germany's Foreign Policy of Reconciliation. From Enmity to Amity*. Lanham: Rowman and Littlefield.

Goulet, Vincent (2008): „Transformer la société par l'enseignement social“. La trajectoire de Dick May entre littérature, sociologie et journalisme, *Revue d'histoire des sciences humaines* 19: 2, S. 117-142.

Goulet Vincent (2015): „Dispositions et aspirations des étudiants et apprentis suivant une formation transfrontalière en Alsace“, rapport à Novatris, 2015, Sage, Université de Strasbourg.

Goulet, Vincent (2016): *Dispositions et aspirations des étudiants et apprentis suivant une formation transfrontalière en Alsace*, rapport remis à NovaTris/ Université de Haute-Alsace, SAGE/CNRS-Université de Strasbourg, janvier 2016.

IHK Jugendstudie: <https://www.stuttgart.ihk24.de/blob/sihk24/Fuer-Unternehmen/Fachkraefte-und-Ausbildung/Ausbildung/downloads/662900/8ce-014648a97844c763e522f7212af97/IHK-Jugendstudie-data.pdf>

Insee Analyse, ACAL, n° 16, juillet 2016: „Voie professionnelle: des parcours sinueux, mais une majorité d'élèves diplômés“.

Krotz, Ulrich (2010): „Regularized Intergovernmentalism: France-Germany and Beyond (1963-2009)“, in: *Foreign Policy Analysis* 6:2, S. 147-185.

Krotz, Ulrich / Joachim Schild (2015 [2013]): *Shaping Europe. France, Germany, and Embedded Bilateralism from the Élysée Treaty to Twenty-First Century Politics*, Oxford: Oxford University Press.

Les notes de la Depp, numéro 12 – octobre 2016: „Les effectifs d'apprentis dans l'académie de Strasbourg, année scolaire 2015-2016“.

Marmetschke, Katja (2011): „Was ist ein Mittler? Überlegungen zu den Konstituierungs- und Wirkungsbedingungen deutsch-französischer Verständigungsakteure“, in: Michael Grunewald, Hans-Jürgen Lüsebrink, Rainer Marcowitz, Uwe Puschner (Hrsg.): *France-Allemagne au XX^{ème} siècle – La production de*

savoir sur l'autre. Vol. 1: Questions méthodologiques et épistémologiques. Bern e.a., S. 183-199.

MKW Wirtschaftsforschung GmbH / Empirica Kft. (2009): Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27 / EEA / EFTA Countries. Final Report for the EU Commission (DG Employment and Social Affairs), <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3459&langId=en> (14/02/2017).

OREF Alsace – IDUS - Études et Analyses, Une approche socio-démographique de l'apprentissage en Alsace, Juillet 2016.

Seidendorf, Stefan (Hrsg. 2013): Le modèle franco-allemand: Les clés d'une paix perpétuelle? Analyse des mécanismes de coopération, Villeneuve d'Ascq: Septentrion.

Anhang

***Dokument 1:** Auszug aus der Presseinvitation vom 16. Januar 2015 zur offiziellen Vorstellung des Programms Azubi-Bacpro durch den Recteur der Académie Strasbourg und den Kultusminister Baden-Württembergs*

Invitation presse Azubi-bacpro, une co-qualification franco-allemande

**Jacques-Pierre Gougeon,
Recteur de l'académie de Strasbourg, Chancelier des universités d'Alsace,
et Andreas Stoch,
Ministre de l'éducation, de la jeunesse et des sports du Bade-Wurtemberg,**

ont le plaisir de vous inviter

[...]

**à l'occasion de la signature de la lettre d'intention précisant les modalités de
mise en oeuvre du dispositif Azubi-bacpro, suivie d'un point presse.**

[...]

Azubi-bacpro, une co-qualification franco-allemande

Azubi (pour Ausbildung « formation » et Auszubildende « apprentis ») - bacpro permet aux élèves et apprentis français et allemands d'obtenir, en plus du diplôme de leur pays d'origine, une attestation de compétences reconnue de l'autre côté de la frontière.

L'objectif est d'offrir une plus-value aux élèves de lycée professionnel et aux apprentis, pour répondre aux réalités économiques de l'Alsace qui s'inscrivent dans le cadre transfrontalier du Rhin supérieur.

Les jeunes pourront ainsi :

- élever leur niveau de qualification grâce aux compétences linguistiques et interculturelles,
- augmenter leurs chances d'insertion professionnelle en France et dans les pays germanophones,
- faciliter leur éventuelle intégration dans une formation au brevet de technicien supérieur (BTS) en alternance, dans le cadre d'un apprentissage transfrontalier.

Une formation transfrontalière en tandem

Le dispositif repose sur un **partenariat** solide sur l'ensemble du cursus de formation (3 ans) avec un établissement de formation du pays voisin, engagé dans le même projet, et des relations étroites avec le monde économique.

Depuis la rentrée 2014, le dispositif concerne 53 élèves. Il est expérimenté dans 4 lycées de l'académie :

- le lycée des métiers de l'hôtellerie Alexandre Dumas (Illkirch 67), en partenariat avec la Paul Kerschensteiner Schule (Bad Überkingen)
- le lycée polyvalent Charles de Gaulle (Pulversheim 68), en partenariat avec les Gewerbliche und hauswirtschaftlichsozialpflegerische Schulen (Emmendingen)
- le lycée professionnel Mermoz de Saint-Louis (68), en partenariat avec la Walter Eucken Schule (Karlsruhe)
- le lycée polyvalent Schongauer (Colmar 68), en partenariat avec la Rudolf Eberle Schule (Bad Säckingen).

La formation est basée sur un enseignement modulaire réalisé en tandem, donnant ainsi du sens aux apprentissages.





Elle permet l'acquisition de compétences linguistiques, professionnelles et interculturelles :

- spécialité professionnelle enseignée en langue allemande (3h/semaine),
- approfondissement linguistique (1,5h/semaine),
- compétences interculturelles dans le cadre du dispositif des enseignements généraux liés à la spécialité (EGLS), 20h annuelles,
- les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) de 6 à 8 semaines dans le pays partenaire permettent au jeune de s'adapter à la différence et de vivre une mobilité.

Une formation diplômante

Les élèves et apprentis alsaciens ayant réussi les épreuves finales de la formation seront titulaires :

- du baccalauréat professionnel,
- d'une attestation de compétences professionnelles validée par une épreuve organisée par les chambres consulaires allemandes,
- d'une validation des compétences interculturelles axées sur le coeur de métier,
- d'une Zusatzqualifikation in der Fremdsprache (attestation complémentaire en langue étrangère) élaborée par les chambres et reconnue par les entreprises outre-Rhin. Elle permet de valider les compétences linguistiques de niveau B2 (niveau avancé ou indépendant), liées à des situations de communication professionnelles.

WIR UNTERSTÜTZEN SIE GERNE IHRE ANSPRECHPARTNER	GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT	GRENZÜBERSCHREITENDE ZU- SAMMENARBEIT	STARTBAHN IN DEN JOB
<p>Annika Feldmann AGENTUR FÜR ARBEIT FREIBURG Lehenerstraße 77 79106 Freiburg +49 761 2710 129 Annika.Feldmann@arbeitsagentur.de</p> <p>Inge Tritz HANDWERKSKAMMER FREIBURG Referatsleitung Fachkräftesicherung und Nachwuchsförderung Wirthstraße 28 79110 Freiburg +49 761 15250 77 / +49 170 5724 016 inge.tritz@hwk-freiburg.de</p> <p>Robert Merle INDUSTRIE- UND HANDELSKAM- MER SÜDLICHER OBERRHEIN Ausbildungsberater für gewerblich/ technische Berufe Schnewlinstraße 11 – 13 79098 Freiburg +49 761 3858 165 robert.merle@freiburg.ihk.de</p>	 <p>Arbeitsagentur für Arbeit Lehener Straße 77 79106 Freiburg www.arbeitsagentur.de</p>  <p>Kooperationspartner</p>  <p><small>Dieser Flyer wurde mit Mitteln des Bundesfonds „Unternehmen Wachstum“ gefördert.</small></p>	<p>WERDEN SIE PARTNER! EINE FITTE STRATEGIE</p> <p>Gutes Personal zu finden, wird zu einer echten Herausforderung. Aber es gibt eine gute Strategie gegen Fachkräftemangel! Betei- ligen Sie sich an der Ausbildung „Azubi-Bac Pro – Elektrotechnik des „Lycée des métiers – Charles de Gaulle“ in Pulversheim.</p> 	<p>PASSENDER NACHWUCHS FÜR DIE BETRIE- BE IST GESUCHT – AUCH INTERNATIONAL. DIE GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMEN- ARBEIT OFFNET JUGENDLICHEN AUS DEM ELSASS DIE TÜR.</p> <p>Gute Azubis werden immer rarer, weil der demografische Wandel große Lücken in ganze Ausbildungsjahrgänge geschlagen hat. Das Problem ist kein Randschicksal einzelner Unternehmen.</p> <p>Die Französische Modellschule „Lycée des Métiers – Charles de Gaulle“ sucht nach Partnerfirmen in Deutschland, in denen die französischen Auszubildenden 8 – 12 Wochen den betrieblichen Teil ihrer Ausbil- dung absolvieren können. Die französischen Auszubildenden sind im 2. und 3. Lehrjahr und werden während ihres Aufenthalts in deutschen Gastfamilien untergebracht.</p> <p>Ausbildungszentrum für Elektroberufe LYCÉE DES MÉTIERS – CHARLES DE GAULLE</p> <p>14 Rue de Rueltsheim 68840 Pulversheim Frankreich</p> <p>Telefon: +33 389 8369 20 Telefax : +33 389 8369 29 ce.0681801N@ac-strasbourg.fr www.lyc-de-gaulle-pulversheim.ac-stras- bourg.fr</p>

ANPACKEN FÜR DIE ZUKUNFT	AUSBILDUNG INKLUSIVE WOHNUNG	UND ZUSÄTZLICH NOCH	GENAU GEPLANTE AUSBILDUNG
<p>BETEILIGUNG AN DER AUSBILDUNG JUNGER FRANZOSEN LOHNT SICH: FÜR DIE UNTERNEHMEN, DIE DAMIT IHRE FACHKRÄFTE FÜR MÖRGEN FINDEN UND FÜR DIE LEHRLINGE, DENEN SICH ZUSÄTZLICHE PERSPEKTIVEN ERÖFFNEN.</p> 	<p>UND ALLE PROFITIEREN AZUBI-BAC PRO – ELEKTRO-TECHNIK</p> <p>Deutsch-französische Zusammenarbeit im Rahmen der Ausbildung</p> <p>Gewinnung kompetenter, junger Fachkräfte durch die Verknüpfung der französischen Fachausbildung Bac Pro mit einem betrieblichem Part der Ausbildung in baden-württembergischen Betrieben.</p> <p>+ Vermittlung theoretischer Ausbildungsinhalte am Lycée polyvalent Charles de Gaulle, Pulversheim</p> <p>+ Intensiver Praxisunterricht zu elektrotechnischen Inhalten am Lycée polyvalent Charles de Gaulle, Pulversheim</p> <p>+ Deutsch-französische Ausbildungsmodule mit der Partnerschule GHS Emmendingen</p> <p>+ Betrieblicher Teil der praktischen Ausbildung in baden-württembergischen Betrieben</p> <p>+ Deutsch-französische Evaluation der erworbenen Kompetenzen</p>	<p>– Unterbringung der Auszubildenden vor Ort in Gastfamilien</p> <p>– Entwicklung der sprachlichen Kompetenzen</p> <p>– Profitieren von interkulturellem Austausch</p> <p>– Finanzielle Unterstützung für die Unterkunft durch MAERI (Rectorat de l'académie de Strasbourg) gewährleistet und durch die FEFA (Fondation Entente Franco-Allemande) unterstützt</p> 	<p>AUFGABEN DER AUSZUBILDENDEN WÄHREND DES AUFENTHALTS IM BETRIEB</p> <p>Schuljahr 2015/2016 vom 23.11. – 18.12.2015 und 07.03. – 01.04.2016</p> <ul style="list-style-type: none"> – Materielle Organisation beim Bau einer Anlage – Errichten von Anlagen mit Niederspannung (bis 1000 V) – Inbetriebnahme von Ausrüstung oder Anlage – Prüfen von Schutzvorrichtungen für Mensch und Güter – Informieren über Stromlieferbedingungen <p>Schuljahr 2016/2017</p> <p>19.9. – 14.10.2016 und 09.01. – 03.02.2017</p> <ul style="list-style-type: none"> – Messungen, Einstellungen und Störungsnachforschungen an einem Netz mit Niederspannung – Motoren einer Industrieanlage in Betrieb nehmen – Störungen bei elektrotechnischen Anlagen finden – Funktionsfähigkeit einer Beleuchtungsanlage beurteilen

	<p>GRENZÜBERSCHREITENDE QUALIFIZIERUNG UND BEGEGNUNG MIT JUNGEN FACHKRÄFTEN AUS DEM ELSASS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamtteilnahme von 12 französischen Auszubildenden - Praxis in baden-württembergischen Betrieben ab dem zweiten Jahr der Ausbildung - Regelmäßiger Deutschunterricht während gesamter Ausbildungszeit - Betrieblicher Teil der Ausbildung mit jeweils vierwöchigen Praxisaufenthalten in deutschen Betrieben 	<p>PERSPEKTIVEN FÜR ARBEITGEBER</p> <p>Nach Abschluss der AZUBI BAC-PRO Ausbildung Übernahme als Fachkraft (bei Bedarf mit Integrationsunterstützung der Agentur für Arbeit Freiburg) oder Aufnahme der Auszubildenden ins 3. Lehrjahr. Nach Abschluss erhält man eine Fachkraft mit zwei Berufsabschlüssen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Statischen Energieformer anschließen, einstellen und warten - Automatische Produktionsanlage anschließen, Steuerung und Antrieb kontrollieren - Kunden- und Zuliefererkontakt - Kostenvoranschläge erstellen <p>Der in Deutschland stattfindende betriebliche Teil der praktischen Ausbildung wird vom deutschen Arbeitgeber bewertet.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dokument 2: Faltblatt der Arbeitsagentur Freiburg, welches das Azubi-Bacpro-Programm den Unternehmen der Region vorstellt (in Kooperation mit dem lycée professionnel Charles de Gaulle in Pulversheim).

Dokument 3: Gegenseitige Anerkennung der beruflichen Abschlüsse zwischen der Republik Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland vom 16. Juni 1977

Verordnung zur Gleichstellung französischer Prüfungszeugnisse mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen

PrfgZFrankrV

Ausfertigungsdatum: 16.06.1977

Vollzitat:

„Verordnung zur Gleichstellung französischer Prüfungszeugnisse mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen vom 16. Juni 1977 (BGBl. I S. 857), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 25. September 1991 (BGBl. I S. 1956) geändert worden ist“

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 1 V v. 25.9.1991 I 1956

Eingangsformel

Auf Grund des § 43 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der durch Artikel 53 des Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) geändert worden ist, und unter Berücksichtigung des § 28 des Gesetzes vom 7. September 1976 (BGBl. I S. 2658) wird im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft mit Zustimmung des Bundesrates verordnet:

§ 1 Gleichstellung von Prüfungszeugnissen

Französische Prüfungszeugnisse werden den Zeugnissen über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen nach Maßgabe der in der Anlage enthaltenen Aufstellung gleichgestellt.

§ 2 Berlin-Klausel

Diese Verordnung gilt nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes in Verbindung mit § 112 des Berufsbildungsgesetzes auch im Land Berlin.

§ 3 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Schlußformel

Der Bundesminister für Wirtschaft

Anlage Aufstellung der gleichgestellten Prüfungszeugnisse

(Fundstelle: BGBl. I 1985, 1760 – 1761;

bzgl. der einzelnen Änderungen vgl. Fußnote)

Bezeichnung des französischen Prüfungszeugnisses:	Zeugnis über das Bestehen der Abschlußprüfung oder Gesellenprüfung in dem Ausbildungsberuf:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Certificat d'aptitude professionnelle électricien d'équipement 2. Certificat d'aptitude professionnelle mécanicien d'entretien 3. Certificat d'aptitude professionnelle mécanicien ajusteur 4. Certificat d'aptitude professionnelle mécanicien réparateur d'automobiles 5. Certificat d'aptitude professionnelle électricien d'automobiles 6. Certificat d'aptitude professionnelle charpentier en bois: structures, escaliers, coffrages 7. Certificat d'aptitude professionnelle constructeur en maçonnerie et béton armé 8. Certificat d'aptitude professionnelle carreleur mosaïste 9. Certificat d'aptitude professionnelle plâtrier 10. Certificat d'aptitude professionnelle cuisinier 11. Certificat d'aptitude professionnelle employé d'hôtel 12. Certificat d'aptitude professionnelle employé de restaurant 13. Certificat d'aptitude professionnelle coiffeur option C : coiffure mixte 14. Certificat d'aptitude professionnelle menuisier du bâtiment et d'agencement 15. Certificat d'aptitude professionnelle tailleur de pierre option A : taille option B : travaux marbriers 16. Certificat d'aptitude professionnelle boulanger 17. Certificat d'aptitude professionnelle pâtissier-confiseur-chocolatier-glacier 18. Diplôme de maintenance aéronautique option : cellule, moteur, électricité 19. Certificat d'aptitude professionnelle mécanicien de cellules d'aéronefs 20. Brevet d'études professionnelles conducteur d'appareil option B: Traitement et épuration des eaux 21. Baccalauréat professionnel des industries chimiques et de procédés 22. Certificat d'aptitude professionnelle assurance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elektroanlageninstallateur / Elektroanlageninstallateurin 2. Betriebsschlosser / Betriebsschlosserin 3. Maschinenschlosser / Maschinenschlosserin 4. Kraftfahrzeugmechaniker / Kraftfahrzeugmechanikerin 5. Kraftfahrzeugelektriker / Kraftfahrzeugelektrikerin 6. Zimmerer 7. a) Maurer b) Beton- und Stahlbetonbauer 8. Fliesen-, Platten- und Mosaikleger 9. Stuckateur 10. Koch/Köchin 11. Hotelfachmann/ Hotelfachfrau 12. Restaurantfachmann/ Restaurantfachfrau 13. Friseur/Friseurin 14. Tischler/Tischlerin 15. Steinmetz und Steinbildhauer/Steinmetzin und Steinbildhauerin 16. Bäcker/Bäckerin 17. Konditor/Konditorin 18. Fluggerätmechaniker / Fluggerätmechanikerin 19. Fluggerätbauer / Fluggerätbauerin 20. Ver- und Entsorger / Ver- und Entsorgerin 21. Chemikant/Chemikantin 22. Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau

Convention

entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne relative à l'équivalence de diplômes sanctionnant une formation professionnelle, signée à Bonn le 16 juin 1977

Le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne,

Considérant que le renforcement de la coopération culturelle entre les deux pays constitue l'un des objectifs fondamentaux du Traité du 22 janvier 1963 entre la France et la République fédérale d'Allemagne,

Entendant contribuer à approfondir les relations mutuelles entre leurs systèmes éducatifs et à promouvoir une étroite coopération dans le domaine de la formation professionnelle,

Désireux de créer pour ceux qui ont acquis une formation professionnelle, et notamment pour les jeunes, les conditions les plus favorables à la libre circulation des personnes et à la mobilité professionnelle de la main-d'œuvre qualifiée entre les deux pays,

sont convenus de ce qui suit :

Article 1:

Les deux Parties contractantes admettent dans les conditions déterminées ci-après l'équivalence de diplômes sanctionnant une formation professionnelle acquise conformément à la législation et à la réglementation en vigueur dans chacun des deux pays.

Article 2:

L'équivalence des deux diplômes est établie sur la base de travaux d'experts désignés à cet effet concluant à la similitude des programmes et à l'équivalence du niveau de qualification atteint dans l'un et l'autre pays.

La liste des diplômes admis en équivalence figure en annexe de la présente Convention. Cette liste pourra être modifiée et complétée par échange de lettres.

Article 3:

Les diplômes admis en équivalence, obtenus dans l'un des pays parties à la Convention, confèrent à leurs titulaires, dans l'autre pays, les droits qui s'attachent aux diplômes correspondants de ce pays.

Article 4:

Dès l'entrée en vigueur de la présente Convention, les deux parties porteront à la connaissance des partenaires sociaux, suivant les procédures en usage dans chaque pays, la liste commune des diplômes reconnus équivalents.

Article 5:

Chacune des parties contractantes s'engage à communiquer à l'autre partie toutes les informations et la documentation requises pour l'application de la présente Convention. Elle devra en particulier informer l'autre Partie de toute modification qui pourrait intervenir dans les programmes ou le niveau de qualification pris en considération pour la détermination de l'équivalence.

Article 6:

La présente Convention est conclue pour une durée de cinq ans. Elle sera ensuite renouvelée tacitement par périodes de cinq années, sauf dénonciation qui devra être notifiée deux ans au moins avant l'expiration du terme.

Article 7:

La présente Convention ne pourra être modifiée que par Accord conclu dans les mêmes formes entre les parties contractantes.

Article 8:

La présente Convention s'appliquera également au Land de Berlin, sauf déclaration contraire fait par le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne au Gouvernement de la République française dans les trois mois qui suivront son entrée en vigueur.

Article 9:

La présente Convention entrera en vigueur à la date de la signature.

Fait à Bonn, le 16 juin 1977, en double exemplaire en langues française et allemande, les deux textes faisant également foi.

Pour le Gouvernement de la République française : Louis de Guiringaud, René Haby.

Pour le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne : Hans Dietrich Genscher

Annexe [non reproduit, suit la liste des diplômes]

***Dokument 5:** Gemeinsame Erklärung bezüglich der Äquivalenzen zwischen französischen und deutschen beruflichen Abschlüssen von 2004, französische Version*

Déclaration commune

du Ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche de la République Française,

du Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires culturelles dans le cadre de l'accord relatif à la coopération franco-allemande,

de la Ministre Fédérale de la Formation et de la Recherche de la République Fédérale d'Allemagne

relative aux équivalences de diplômes français en formation professionnelle initiale par rapport aux diplômes allemands en formation professionnelle régis par la loi de la formation professionnelle, le code artisanal ainsi que le droit scolaire des Länder.

Le Ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour la partie française et le Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires culturelles dans le cadre de l'accord relatif à la coopération franco-allemande, la Ministre Fédérale de la Formation et de la Recherche de la République Fédérale d'Allemagne pour la partie allemande

- dans l'esprit du Traité franco-allemand du 22 janvier 1963 entre la République Fédérale d'Allemagne et la République Française relatif à la coopération franco-allemande et à la déclaration commune du 22 janvier 2003 du Président de la République Française et du Chancelier de la République Fédérale d'Allemagne à l'occasion du 40e anniversaire du Traité de l'Elysée,

- dans le respect des objectifs de l'accord du 16 juin 1977 entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement de la République Fédérale d'Allemagne relatif aux équivalences de diplômes en formation professionnelle,
- sur la base de la déclaration commune du 19 septembre 1997 entre le Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires culturelles dans le cadre de l'Accord relatif à la coopération franco-allemande et le Ministre de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie de la République Française portant sur la transparence et les équivalences de diplômes en formation professionnelle
- ainsi que sur la base de la déclaration commune du 18 septembre 2003 du Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires culturelles dans le cadre de la coopération franco-allemande, du Secrétaire d'Etat au Ministère Fédéral de la Formation et de la Recherche de la République Fédérale d'Allemagne et du Ministre de l'Education Nationale, de la Jeunesse et de la Recherche de la République Française portant sur les progrès des travaux en matière de transparence et équivalences de diplômes en formation professionnelle,
- désireux de promouvoir la libre circulation des travailleurs et leur mobilité dans la formation et la vie professionnelle dans le cadre d'une Europe sans frontières,
- conscients des expériences des gouvernements faites à l'occasion de la coopération et de la confiance dans la qualité des diplômes professionnels préparés dans le pays partenaire,
- souhaitant améliorer la compréhension mutuelle des qualifications en formation professionnelle initiale et le fait que celles-ci soient acceptées sur le marché du travail du pays partenaire,
- désireux d'adapter les instruments utilisés jusqu'à maintenant de la transparence et équivalence des deux systèmes de qualification professionnelle

les deux parties déclarent d'un commun accord que

- le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) est équivalent à une formation professionnelle de deux ans dans le système allemand (§ 25 de la loi régissant la formation professionnelle et § 25 du code de l'artisanat) et
- le brevet professionnel ainsi que le baccalauréat professionnel sont équivalents à une formation avec un diplôme de trois ans ou trois ans et demi dans le système allemand (§ 25 de la loi régissant la formation professionnelle et § 25 du code de l'artisanat) et à un diplôme professionnel comparable aux diplômes mentionnés avant dans le cadre du droit scolaire des Länder de la RFA conformément à la liste publiée par l'Institut fédéral pour la formation professionnelle concernant les formations professionnelles reconnues.
- Les deux parties confirment :
 - que cette déclaration commune relative aux équivalences des diplômes professionnels français et allemands mentionnés ci-dessus concernent la mobilité professionnelle au-delà des frontières pour l'accès au marché du travail et pour la possibilité de continuer la formation professionnelle dans le pays partenaire et
 - qu'elles souhaitent que cette déclaration commune soit transmise immédiatement aux partenaires sociaux en langue française ou allemande, aux chambres et fédérations selon les procédés d'usage dans chaque pays ainsi qu'aux citoyens intéressés et désireux de s'informer.

Les deux parties ont l'intention de mentionner cette déclaration lors de discussions dans le cadre de l'Union Européenne qui traitent les questions de transparence et d'équivalence de diplômes professionnels.

Cette déclaration commune est signée en deux exemplaires en langue française et allemande.

Berlin, le 26 octobre 2004

Le Ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche de la République Française

Le Plénipotentiaire de la République Fédérale d'Allemagne pour les Affaires Culturelles dans le cadre de l'Accord relatif à la coopération franco-allemande

La Ministre de la Formation et de la Recherche de la République Fédérale d'Allemagne

Dokument 6: *Gemeinsame Erklärung von 2004 (s. Dok. 5), deutsche Fassung*

Gemeinsame Erklärung

des Bevollmächtigten der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit, der Bundesministerin für Bildung und Forschung der Bundesrepublik Deutschland und des Ministers für Bildung, Hochschulwesen und Forschung der Französischen Republik auf dem Gebiet der beruflichen Bildung über die generelle Vergleichbarkeit von französischen Abschlusszeugnissen in der Berufsausbildung und deutschen Abschlusszeugnissen in der Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung sowie Schulrecht der Länder

Der Bevollmächtigte der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit und die Bundesministerin für Bildung und Forschung der Bundesrepublik Deutschland auf deutscher Seite und der Minister für Bildung, Hochschulwesen und Forschung der Französischen Republik auf französischer Seite

- im Geiste des Vertrages vom 22. Januar 1963 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik über die deutsch-französische Zusammenarbeit sowie der Gemeinsamen Erklärung vom 22. Januar 2003 des Bundeskanzlers der Bundesrepublik Deutschland und des Präsidenten der Französischen Republik zum 40. Jahrestag des Elysée-Vertrages,
- im Sinne der Ziele des Abkommens vom 16. Juni 1977 zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Französischen Republik über die Gleichwertigkeit von Prüfungszeugnissen in der beruflichen Bildung,
- unter Bezugnahme auf
 - die Gemeinsame Erklärung vom 19. September 1997 des Bevollmächtigten der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit und des Ministers für nationale Erziehung, Forschung und Technologie der französischen Republik über die Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlüssen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung,
 - sowie die Gemeinsame Erklärung vom 18. September 2003 des Bevollmächtigten der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit, des Staatssekretärs im Bundesministerium für Bildung und Forschung der Bundesrepublik Deutschland und des Ministers für Jugend, Erziehung und Forschung der Französischen Republik über Fortschritte der Arbeiten auf dem Gebiet der Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlüssen in der beruflichen Bildung,
- in dem Bestreben, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und ihre Mobilität in Ausbildung und Beruf in einem zusammenwachsenden Europa weiter zu fördern,

in Würdigung der Erfahrungen der Regierungen aus der Zusammenarbeit und dem daraus gewonnenen Vertrauen in die Qualität der im Bildungswesen des Partnerlands erlangten beruflichen Abschlüsse,

- in dem Wunsch, das wechselseitige Verständnis von Qualifikationen der beruflichen Ausbildung zu erleichtern und deren Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt im Partnerland zu verbessern,
- in dem Bestreben, die bisherigen Instrumente für Transparenz und Vergleichbarkeit den auf stetige Aktualisierung ausgerichteten beruflichen Qualifizierungssystemen beider Länder anzupassen,

erklären, dass nach gemeinsamer Auffassung

- das französische *certificat d'aptitude professionnelle* (CAP) als Abschlusszeugnis einer französischen Berufsfachschule vergleichbar sei mit einem in der dualen Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von zwei Jahren nach § 25 Berufsbildungsgesetz und § 25 Handwerksordnung erhaltenen deutschen Abschlusszeugnis in der Berufsausbildung
- und das französische *Brevet professionnel* sowie das französische *Baccalauréat professionnel* vergleichbar seien mit einem in der dualen Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von drei bis dreieinhalb Jahren nach § 25 Berufsbildungsgesetz und § 25 Handwerksordnung erhaltenen deutschen Abschlusszeugnis in der Berufsausbildung sowie einem gleichwertigen Abschlusszeugnis in der Berufsausbildung nach dem Schulrecht der Länder der Bundesrepublik Deutschland, entsprechend dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenen Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe.

Beide Seiten weisen darauf hin,

- dass sich diese Gemeinsame Erklärung zur generellen Vergleichbarkeit der genannten Abschlusszeugnisse in der Berufsausbildung auf die grenzüberschreitende berufliche Mobilität beim Zugang zum Arbeitsmarkt und auf die Möglichkeit der Fortführung in der beruflichen Weiterbildung im Partnerland beziehe,
- und dass sie diese Gemeinsame Erklärung unverzüglich den Sozialpartnern, Kammern und Verbänden nach Maßgabe der im jeweiligen Land üblichen Verfahren übermitteln sowie die interessierten Bürgerinnen und Bürgern beider Länder in deutscher beziehungsweise französischer Sprache entsprechend in geeigneter Weise über die sich dadurch für sie ergebenden Möglichkeiten informieren wollen.

Beide Seiten beabsichtigen weiterhin, auf diese Gemeinsame Erklärung in Diskussionen in der Europäischen Union, die sich mit Fragen der Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlusszeugnissen in der Berufsbildung befassen, aufmerksam zu machen.

Diese Gemeinsame Erklärung wird in zweifacher Ausfertigung, jeweils in deutscher und französischer Sprache, unterzeichnet.

Berlin, den 26. Oktober 2004

Der Bevollmächtigte
Der Minister für Bildung
der Bundesrepublik Deutschland
für kulturelle Angelegenheiten
im Rahmen des Vertrages über
Die deutsch-französische Zusammenarbeit

Hochschulwesen und Forschung
der Französischen Republik

Die Bundesministerin
für Bildung und Forschung
der Bundesrepublik Deutschland

Éducation – Azubi-BacPro – La plus-value allemande

DNA, 24.01.15, S.15

de J.F.C.

Le nouveau dispositif Azubi-BacPro, qui permet à des élèves de bac pro de suivre des formations qualifiantes en Allemagne et à des apprentis allemands de venir se former en France, semble promis à un bel avenir.

« **Après mon bac**, j'irai travailler en Allemagne ou en Suisse » assure Jessica Gehrig, une élève de second bac pro commerce du lycée Jean-Mermoz à Saint-Louis. À ses côtés, David Hartmann qui prévoit de faire un BTS après son bac affiche la même sérénité.

Ces deux élèves font partie des 53 élèves alsaciens inscrits cette année en Azubi-BacPro (Azubi pour Ausbildung « formation » et Auszubildende « apprentis »), une co-qualification franco-allemande initiée à la rentrée 2014 dans l'académie de Strasbourg et le Bade-Wurtemberg. Cette formation transfrontalière permet aux élèves et apprentis de ces deux régions d'obtenir, en plus du diplôme de leur pays d'origine, une attestation de compétence reconnue de l'autre côté de la frontière. Le recteur Jacques-Pierre Gougeon et le ministre de l'Éducation de la jeunesse et de sports de Bade-Wurtemberg, Andreas Stoch, se sont retrouvés hier au lycée des métiers Alexandre-Dumas à Illkirch pour signer une lettre de cadrage de ce dispositif mis en œuvre par les lycées partenaires.

Réunis en binômes et partageant un même domaine de formation, commerce, services en restauration, énergie, électrotechnique... les quatre établissements de l'académie (Alexandre-Dumas à Illkirch, Charles-de-Gaulle à Pulversheim, Schongauer à Colmar et Jean-Mermoz) et les quatre lycées du Bade-Wurtemberg organisent des échanges, préparent des formations communes en tenant compte des spécificités françaises et allemandes.

Au sein de leur lycée, les élèves alsaciens bénéficient d'un enseignement en langue allemande de leur spécialité professionnelle trois heures par semaine, auxquelles s'ajoutent une heure et demie hebdomadaire d'approfondissement linguistique et 20 heures annuelles de cours sur les compétences interculturelles. Les lycéens se forment également en milieu professionnel en effectuant six à huit semaines de stage dans le pays partenaire.

Valorisation de la voie professionnelle

« Les cours en tandem, la formation à l'interculturalité, la préparation à la mobilité augmentent les chances d'insertion professionnelle dans le pays voisin », assure le recteur. Ce dispositif permet de renverser les barrières culturelles et psychologiques, poursuit le ministre allemand, avant de rappeler que les entreprises de Bade-Wurtemberg ont besoin de recruter chaque année près de 200 000 personnes qualifiées. Azubi-BacPro « valorise la voie professionnelle en y attirant les bons élèves », se réjouit le recteur. À la rentrée prochaine, deux nouveaux lycées alsaciens et allemands doivent rejoindre ce dispositif qui ne demande qu'à être développée.

Grenzen in der Ausbildung überwinden

Badische Zeitung, 26.01.16, S.20 von: bz

BZ-INTERVIEW mit Simon Kaiser über die deutsch-französische Lehrstellenbörse der IHK Südlicher Oberrhein.

Viele Unternehmen in der Region haben Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Im nahen Elsass hingegen herrscht eine Jugendarbeitslosigkeit von mehr als 20 Prozent. Die IHK Südlicher Oberrhein reagierte auf diese Situation und entwickelte eine deutsch-französische Lehrstellenbörse, die es deutschen Unternehmen ermöglicht, Ausbildungsplätze für französische Jugendliche anzubieten. Simon Kaiser, Leiter des Geschäftsbereichs Berufsbildung der IHK, gibt Auskunft.

BZ: Wie funktioniert die deutsch-französische Lehrstellenbörse?

Kaiser: Deutsche Unternehmen, die auf der Suche nach Auszubildenden aus Frankreich sind, können bei uns Zugangsdaten anfordern und ihre Ausbildungsstellen kostenlos einstellen. Die Industrie- und Handelskammern, die Agenturen für Arbeit sowie unsere elsässischen Partnerorganisationen bewerben die Börse auf französischer Seite. Der Charme der Börse liegt auch darin, dass sämtliche Inhalte sprachlich gespiegelt werden, sodass es eine deutsche und eine französische Version gibt. Dies erleichtert den Zugang für die jungen Französinnen und Franzosen.

BZ: Wird die Lehrstellenbörse viel genutzt – von den Betrieben wie auch von den Absolventen?

Kaiser: Dies schwankt über das Jahr hinweg stark. Ende August, also unmittelbar vor Ausbildungsbeginn, hatten wir rund 200 offene Ausbildungsplätze im Angebot. Aktuell sind es 40, wobei sich die Anzahl bis zum Frühsommer wieder erhöhen wird. Diese Zahlen zeigen jedoch, dass die grenzüberschreitende Ausbildung aktuell noch ein strategisches Thema und kein Massenphänomen ist. Wir leisten aktuell Aufbauarbeiten, deren Früchte wir in einigen Jahren ernten können.

BZ: An wen richtet sich das deutsch-französische Lehrstellenangebot? Können das Angebot alle wahrnehmen oder nur die besonders guten Absolventen?

Kaiser: Das Angebot richtet sich grundsätzlich an alle Jugendlichen, die eine Ausbildung in Deutschland machen möchten. Natürlich sind grundlegende Deutschkenntnisse ein Vorteil. Am Ende müssen Betrieb und Auszubildender jedoch im Bewerbungsgespräch zueinander finden.

BZ: Gibt es viele Interessenten für die deutsch-französische Ausbildung?

Kaiser: Das Interesse der Jugendlichen ist leider noch nicht so groß, wie wir uns das wünschen würden, sodass wir nicht alle angebotenen Stellen besetzen können. Deshalb arbeiten wir in unterschiedlichsten Projekten daran, dass der Funke überspringt. Wir haben mit der grenzüberschreitenden Ausbildung ein absolut attraktives Modell, das man jungen Menschen guten Gewissens empfehlen kann.

BZ: Rechtlich betrachtet: Gilt der Abschluss dann in beiden Ländern?

Kaiser: Rechtlich betrachtet handelt es sich um zwei unabhängige Abschlüsse, ein französisches Diplôme und einen deutschen Berufsabschluss. Das hört sich kompliziert an, aber genau darin liegt aus meiner Sicht der Charme: Durch diese Konstruktion halten sich die Jugendlichen trotz der Entscheidung für eine grenzüberschreitende Ausbildung alle Optionen offen. Sie haben am Ende für jedes der beiden Länder einen vollwertigen Abschluss und keine „Spezialkonstruktion“, die zwar politisch gewollt, aber von der Wirtschaft nicht akzeptiert wird. Insofern können sie nach der Ausbildung noch einmal neu entscheiden, auf welcher Rheinseite sie beruflich durchstarten wollen.

BZ: Wird eine solche Lehrstellenbörse auch für deutsche Absolventen angeboten?

Kaiser: Da wir in Baden eine Jugendarbeitslosigkeit haben, die glücklicherweise aktuell fast gegen null geht, während sie im Elsass zwischen 20 und 25 Prozent pendelt, richtet sich die Börse derzeit nur an französische Jugendliche. Zwei Dinge sind mir dabei jedoch wichtig: Zum einen sollte das Modell der grenzüberschreitenden Ausbildung keine Notlösung sein, die man nur mangels Alternativen in Betracht zieht. Zum anderen ist das Modell grundsätzlich natürlich in beide Richtungen umsetzbar und kann genauso von deutschen Jugendlichen in Anspruch genommen werden.

BZ: Besucht man die Berufsschule dann auch im Ausland oder im eigenen Land?

Kaiser: Die Berufsschule wird im Heimatland besucht. Damit wollen wir erreichen, dass die Einstiegsschwelle möglichst niedrig liegt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es auf beiden Seiten des Rheins nur wenige Jugendliche gibt, die die jeweilige Fremdsprache von Beginn an auf einem Niveau beherrschen, das es ihnen erlaubt, ohne Probleme einem Theorieunterricht zu folgen. Im dritten Ausbildungsjahr, also wenn die Sprachkenntnisse sich gefestigt haben, ist jedoch auch bezüglich der Schule ein Wechsel ins Nachbarland vorgesehen.

Education – Partenariat avec le lycée Schongauer – Colmar Un bac pro commerce franco-allemand

Internet, DNA, 20.03.16 <http://www.dna.fr/edition-de-colmar/2016/03/20/un-bac-pro-commerce-franco-allemand>

Onze élèves allemands de la Rudolf-Eberle-Schule de Bad Säckigen, accompagnés de leurs professeurs de français, Cornelia Hinderer et Ilka Schmeichel, sont arrivés jeudi matin au lycée Schongauer de Colmar, dans le cadre de leur partenariat.

Ils ont été accueillis par le proviseur Jean-Marc Muller et la proviseure adjointe Bernadette Ladwerlin. Mais également par Anna Maglione, chef de projet, John Hermann, professeur de vente et Huguette Egelin, professeur d'allemand. Ce jumelage entre les deux établissements a vu le jour il y a quatre ans ; il se déroule dans le cadre de la formation franco-allemande « AZUBI bac pro », qui est uniquement dispensée en Alsace pour l'instant.

Elle a cours actuellement dans six établissements, dont trois dans le Haut-Rhin, en collaboration avec leurs homologues du Bade-Wurtemberg. Initiée par Jacques-Pierre Gougeon, recteur de l'académie de Strasbourg, cette formation produira l'an prochain ses premiers diplômés avec une double délivrance du bac pro français commerce et de son équivalent allemand.

Les élèves des deux pays se rencontrent régulièrement avec des ateliers linguistiques comprenant des situations de ventes simulées dans les deux langues. L'objectif étant d'augmenter les chances d'insertion et les poursuites d'études grâce à la co-qualification « AZUBI bac pro » délivrée au terme de trois années de cursus.

« Un acquis complémentaire »

Des visites d'entreprises, en rapport avec leur formation professionnelle, sont également au programme. L'après-midi a été consacré à un déplacement très intéressant au Leclerc-Drive de Colmar par l'ensemble des élèves et leurs professeurs. Le groupe a été suivi par des cinéastes mandatés par le rectorat, l'office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) et la fondation entente franco-allemande (FEFA). Ce film, qui explique les modalités de cette section, sera diffusé dans le cadre du centre régional de documentation (CRDP) et du service académique d'information et d'orientation (SAIO). Les élèves du lycée Schongauer ont déjà effectué des périodes de formation de quatre semaines dans des entreprises outre-Rhin (dispositif réglementaire), et devront encore repartir en Allemagne d'ici aux grandes vacances.

Vita, 17 ans, de Bad Säckigen, en réponse à la question concernant sa motivation, a ainsi souligné : « L'obtention de ce double diplôme est pour moi un acquis complémentaire qui m'ouvre des perspectives d'avenir ; je me destine au métier d'interprète car je pratique déjà cinq langues : l'allemand, l'italien, le français, l'espagnol et l'anglais. Si on me propose des stages en France, je pense que j'accepterais ». Thomas, 16 ans, de Colmar, confirme : « Ce diplôme m'ouvre les portes d'un éventuel travail en Allemagne où les possibilités d'emploi sont plus importantes. Je suis bilingue depuis la maternelle, mais j'ai plus de facilité à parler l'allemand qu'à le comprendre. J'ai déjà vécu une belle expérience en étant immergé pendant quatre semaines en milieu professionnel outre-Rhin ; le patron voulait même me garder ».

Pulversheim – Lycée Charles-de-Gaulle Objectif : employabilité maximum

DNA, 20.03.16, S.43 de M.M.

Sur suggestion du député Michel Sordi, l'ancien Premier ministre François Fillon a visité le lycée des Métiers de Pulversheim, dans le cadre de son tour de France de campagne. Il pioche les bonnes idées là où elles sont, comme lors d'une table-ronde avec tous les acteurs liés au lycée Charles-de-Gaulle, sur l'enseignement professionnel. L'occasion, aussi, de mettre en valeur un établissement à la pointe.

« Un établissement « dynamique et tourné vers l'avenir », tel que le qualifie son proviseur, Patrice Schelcher pour qui le maître mot doit être « l'employabilité des élèves à leur sortie du lycée ». Une employabilité qui est actuellement de quasiment 100 %, « grâce notamment aux niches trouvées par les enseignants ».

Le proviseur souligne également l'importance de l'implication de leurs partenaires, le SDIS et le département du Haut-Rhin, la gendarmerie, la police, les entreprises, le 15.2 depuis cette année, et les voisins allemands...

Du CAP au BTS, le lycée des Métiers Charles-de-Gaulle propose des formations d'excellence dans les domaines professionnels de la chaudronnerie industrielle, de l'électrotechnique et des métiers de la sécurité.

Le proviseur a servi de guide à l'ancien Premier ministre François Fillon qui a eu droit dans chaque section à des démonstrations de leurs savoir-faire par les élèves eux-mêmes : garde au PC sécurité, intervention policière pour une interpellation « qui ne laisse pas la place à l'improvisation », a souligné Michel Sordi, intervention pompier pour un incendie avec secours à personne intoxiquée.

La visite s'est poursuivie avec la visite du bâtiment consacré à la chaudronnerie, matière que les élèves découvrent de la conception à la réalisation. Ils énumèrent les objets conçus au lycée : tourne-brochette, banc de sciage, caisson d'aspiration des fumées de soudure et le produit phare, le four à tartes flambées...

À l'atelier, les machines permettent de réaliser ces objets : découpeuses, plieuses, cintreuses, machines-outils traditionnelles et à commande numérique... Aujourd'hui, on tend vers la chaudronnerie 2.0 ; et le proviseur « rêve d'obtenir une machine laser pour une découpe plus facile et des produits de meilleure qualité ». On peut aussi assouvir sa fibre artistique, en chaudronnerie, comme avec cette œuvre, Rêve, réalisée en inox par les élèves et qui sera sous peu installée sur un rond-point de la ville pour mettre en valeur leur travail.

Dans la section électrotechnique, le lycée propose la possibilité d'une formation bilingue, avec une section européenne tournée vers l'anglais ; mais surtout l'Azubi-BacPro validant des compétences en allemand de niveau B2 liées à des situations professionnelles ; et un Bac pro ELEEC Sans frontières avec la certification "allemand professionnel".

Et toutes ces possibilités dans l'optique d'un savoir-être permettant aux élèves d'acquérir sentiment de sécurité et estime de soi. Une conception de l'enseignement professionnel, comme une voie centrale d'accès à l'emploi. Une filière à revaloriser, donc.

Warum kommen kaum Elsässer zum Arbeiten?

Internet, Badische Zeitung, 07.04.16

<http://www.badische-zeitung.de/wirtschaft-3/warum-kommen-kaum-elsaesser-zum-arbeiten-120488454.html> von: Ronny Gert Bürckholdt

Die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer in Richtung Baden ist bescheiden. Obwohl die Arbeitsagenturen sich bemühen und das wirtschaftliche Gefälle groß ist.

Wären mehr junge Leute so flexibel wie Elsa, hätte die Region ein paar Probleme weniger. Im Elsass wäre die Jugendarbeitslosigkeit nicht mehr so erdrückend hoch. Im nahen Baden blieben weniger Arbeitsplätze unbesetzt, weil sich mehr junge Fachkräfte fänden. Elsa ist 22 Jahre alt, kommt aus Mulhouse und beginnt im Herbst eine Ausbildung zur technischen Produktdesignerin beim Neuenburger Bauzulieferer M-Tec.

Die etwas schüchterne Frau mit wenig schüchternen pink-violetten Haaren fährt jeden Tag eine halbe Stunde hin und zurück, absolviert derzeit ein mehrmonatiges Berufsvorbereitungspraktikum bei M-Tec. Vorstandschef Michael Meding ist „sehr zufrieden mit ihren Leistungen“, will sie halten, sagt er. Elsas Freunde daheim meinen, sie sei verrückt, allein, weil Deutsch so eine schwere Sprache sei.

Fahrtkosten könnten eine Bremse sein

Aber nicht nur die Sprachbarriere sorgt dafür, dass die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern zwischen dem Elsass und Baden bescheiden bleibt. Warum das so ist, kann sich niemand so richtig erklären. Sicher, die Schul- und Ausbildungssysteme Deutschlands und Frankreichs seien so unterschiedlich, heißt es bei den Arbeitsagenturen vor Ort. Und von einer deutschen Ausbildungsvergütung bleibe nicht mehr viel übrig, zieht man die Fahrtkosten der Pendler ab.

Die Arbeitsagenturen haben ihre Anstrengungen zuletzt erheblich gesteigert, Arbeitskräfte grenzüberschreitend zu vermitteln. Sieben Mitarbeiter in Kehl und Freiburg kümmern sich darum. 2015 wurden laut Arbeitsagentur 179 Menschen aus dem nahen Frankreich in die Region Freiburg, Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen vermittelt, 353 in die Ortenau.

Abwärtstrend gestoppt?

Unterm Strich sind das 44 pro Monat – nicht genug, um etwas daran zu ändern, dass die Erwerbslosenquote im Elsass mehr als doppelt so hoch ist wie in Südbaden und weiter steigt. Zudem gibt es weniger Einpendler nach Baden als früher. 2000 kamen 15.200 Pendler aus dem grenznahen Frankreich in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsagenturen Offenburg, Freiburg und Lörrach. 2015 waren es noch 12.000. Nun scheint zumindest der Abwärtstrend gestoppt.

Aus dem Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA) war am Mittwoch Detlef Scheele nach Neuenburg gekommen, um im Rahmen einer europaweiten Initiative die Bedeutung grenzüberschreitender Arbeitsmärkte in Europa zu betonen. Er bezeichnete offene Grenzen als „große europäische Errungenschaft“ und lobte die Zusammenarbeit der Verwaltungen in Baden und dem Elsass als vorbildlich.

Heimat muss nicht verlassen werden

Ihn verwundere es aber, dass nicht mehr grenzüberschreitende Mobilität entstehe, „schließlich müssen die Pendler hier in der Region ja anders als Arbeitsmigranten aus anderen EU-Staaten oder gar Nicht-EU-Staaten auf der Suche nach Arbeit nicht einmal ihre Heimat verlassen“.

Das Problem scheint darin zu liegen, dass viele junge Elsässer gar nicht nach Deutschland kommen wollen. So fragten französische Arbeitsvermittler auf Job-Messen junge Elsässer ganz behutsam, „ob sie sich nicht zumindest vorstellen könnten, dass Deutschland interessant für sie sein könnte“, berichtete der Vizechef der Arbeitsagentur in der Region Haut-Rhin, Jean-Luc Kientz. Fast

schon beschwörend sagte er: „Deutsche und Franzosen trennt nur der Rhein, und der Rhein ist doch nur Wasser.“ Viele Elsässer sehen das offenkundig anders.

Keine 500 Meter von der Grenze entfernt liegt die Fabrik von M-Tec. Das mag ein Grund sein, warum stolze 15 Prozent der 140 Beschäftigten in Neuenburg französische Staatsbürger sind – „von der Reinigungskraft bis zum Konstruktionsleiter“, sagt Firmenchef Meding. Firmen oben im Schwarzwald dürften weniger attraktiv für die Pendler sein.

„Ohne den Blick auf die andere Seite des Rheins“, sagt Meding aber, „könnten wir unseren Bedarf an Fachkräften schon lange nicht mehr decken.“ Wenn die Elsässer einmal da sind, sind sie offenkundig treu. 14,5 Jahre blieben sie im Schnitt bei M-Tec, über die gesamte Belegschaft gesehen liege die Bleibedauer bei zwölf Jahren.

Dokument 12: Artikel in der Badischen Zeitung, 03.11.16

Mehr als tausend offene Lehrstellen

Badische Zeitung, 3.11.16, von: Ronny Gert Bürckholdt

In der regionalen Wirtschaft verschärft sich der Nachwuchsmangel.

FREIBURG. Die Lage am regionalen Ausbildungsmarkt hat sich weiter zu Gunsten junger Leute verbessert; gleichzeitig finden Firmen zwischen Ortenau und Schweizer Grenze immer schwerer Nachwuchs. Zahlreiche kleine Handwerksbetriebe geben die Suche nach Lehrlingen laut Kammer auf, weil sie sich davon nichts versprechen.

Zu Beginn des diesjährigen Ausbildungsjahres Ende September kamen auf einen unversorgten Lehrstellenbewerber in der Region etwa acht unbesetzte Lehrstellen (siehe Grafik). Im Jahr zuvor hatte dieses Verhältnis noch bei 1:6 gelegen. Für die jungen Leute ist das eine gute Nachricht: Sie haben so gute Chancen wie lange nicht, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Das geht aus Daten der Arbeitsagenturen Offenburg, Freiburg und Lörrach hervor. Demnach stieg die Zahl der vakanten Ausbildungsstellen auf Jahressicht um 22 Prozent auf 1017. Gleichzeitig sei die Zahl der Bewerber, die leer ausgingen, nahezu unverändert geblieben: 128 seien es zum Stichtag 30. September gewesen. Die Arbeitsagentur Offenburg weist darauf hin, dass diese Zahl danach weiter gesunken sei, da einige Bewerber verspätet doch noch eine Stelle gefunden hätten.

Johannes Ullrich, Präsident der Freiburger Handwerkskammer, sagt: „Gerade bei den Kleinstunternehmen im Handwerk, und das ist das Gros aller Betriebe, macht sich Frustration breit.“ Die Suche nach Lehrlingen sei so aufwändig, dass sich viele Betriebe „dieser Herausforderung nicht mehr stellen“. Ullrich äußerte Selbstkritik. Die Kammer müsse den Betrieben mehr helfen und sie besser beraten. Und einige Gewerke „müssten über die Höhe ihrer Ausbildungsvergütung nachdenken“, um attraktiver zu werden.

Die Arbeitsagentur Lörrach hat – anders als früher – wegen des brummenden Ausbildungsmarkts auf Sonderanstrengungen verzichtet, mehr Stellen einzuwerben. Auf Anfrage heißt es: „Da bereits frühzeitig absehbar war, dass ausreichend Ausbildungsstellen für die bei uns gemeldeten Bewerber vorhanden waren, haben wir unsere Stellenakquise in Form von direkter Ansprache der Arbeitgeber, Anschreiben und ähnliche Aktionen im Laufe der letzten Monate leicht reduziert.“

Ein deutliches Plus neuer Lehrverträge meldet die Industrie- und Handelskammer (IHK) Südlicher Oberrhein. Kammerchef Steffen Auer wertet das aber nur als Korrektur nach mehreren Jahren mit Verlusten. Zum Vergleich: 2011 gab es bei der IHK noch fast 200 mehr neue Lehrverträge als in diesem Jahr.

Wie Südbadens Wirtschaft um junge Elsässer buhlt

Badische Zeitung, 28.01.17, S.23 von: Bärbel Nückles

Die Deutschen sind auf einer Jobmesse in Colmar gleich mit einer eigenen Halle präsent.

Niemand hat Maxime Violini überzeugen müssen, dass es sich lohnt, auf Jobsuche in Deutschland zu gehen. Gleich nach seinem Abibac, dem deutsch-französischen Abitur, hat er seinen Ausbildungsplatz bei einer großen deutschen Discountkette ergattert. Jetzt bereitet er parallel zur betrieblichen Ausbildung in Neuenburg am Rhein einen Bachelor in Management an der Universität Straßburg vor und sagt: „Ich sehe meine Zukunft ganz klar in Deutschland.“

Menschen wie Maxime Violini sind gern gesehen in Deutschland. Der schon heute spürbare Mangel an Fachkräften wird sich hier laut Experten in den kommenden Jahren noch verschärfen. Südbaden wird diesen Mangel trotz intensiver Bemühungen nicht so leicht beseitigen können, höchstens mindern.

Arbeitsvermittler und Unternehmen auf deutscher Seite bemühen sich seit einigen Jahren verstärkt darum, im nahen Elsass potenzielle Bewerber von den Vorteilen eines Jobs in Deutschland zu überzeugen. Bis in acht Jahren, so die Prognose, brauchen die Südbadener 25 000 Fleischer, Bäcker, Kellner, Logistiker, Metall- und Bauarbeiter.

Entlang der Rheinschiene liegt die Arbeitslosenquote zwischen zweieinhalb und fünf Prozent. Im benachbarten Elsass hingegen ist die Arbeitslosenrate auf mehr als neun Prozent geklettert. Es wäre also offenkundig zum Vorteil für beide Seiten, würden mehr junge Elsässer zum Arbeiten nach Baden kommen.

Die Praxis aber entpuppt sich als Hürdenlauf. Hinderlich sind nicht nur mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache, auch herrscht im Elsass eine weit verbreitete Unkenntnis über das deutsche Ausbildungssystem und den hiesigen Arbeitsmarkt.

Viel Überzeugungsarbeit ist angezeigt. Zum vierten Mal präsentiert sich deshalb die Arbeitsagentur Freiburg auf der größten Jobmesse im elsässischen Grenzgebiet, dem Salon de l'emploi, gemeinsam mit den Arbeitgeberorganisationen aus Industrie und Handwerk und etlichen Unternehmen in einer eigenen Halle.

„Die Bewerber kommen besser vorbereitet als in den ersten Jahren, junge Leute oft sogar in Begleitung ihrer Eltern, die häufig noch Deutsch sprechen“, zeigte sich am Freitag Steffen Auer erfreut, der Präsident der Industrie- und Handelskammer (IHK) Südlicher Oberrhein.

Eine im Jahr 2013 gegründete deutsch-französische Arbeitsvermittlung mit neun Beratern vermittelte im vergangenen Jahr in der Region zwischen Kehl/Straßburg und Mulhouse mehr als 600 Arbeitskräfte nach Baden. Ein Jahr zuvor waren es noch etwa 550 gewesen. „Wir werden bei allen Indikatoren immer besser“, findet Christian Ramm, der Chef der Agentur für Arbeit in Freiburg.

Auch ist der jahrelange Rückgang bei den Einpendlern aus Frankreich nach Baden-Württemberg inzwischen gestoppt. Dennoch: 2001 fuhren täglich noch 29 257 zum Arbeiten über den Rhein, zuletzt waren es 23 148. Und „es bleibt das Problem, dass wir gerne noch mehr Dynamik bei der Vermittlung hätten“, sagt Norbert Mattusch von der Agentur für Arbeit Freiburg. Das intensive Werben bei den Bildungsinstitutionen im Elsass sei ein wichtiges Mittel. Auch EU-mitfinanzierte Interreg-Projekte wie „Erfolg ohne Grenzen“ zusammen mit der IHK Südlicher Oberrhein oder „Arbeit 360 Grad“ für den Eurodistrikt Straßburg-Ortenau treiben die Dinge voran.

Als die erste grenzüberschreitende Ausbildungsinitiative startete, dachte Philippe Richert, damals Präsident der Region Alsace, heute des erweiterten Gebietes Grand Est, man werde 1000 junge Elsässer in Praktika schicken und von heute auf morgen einen Platz für sie finden. Damit hatte er die Anpassungsfähigkeit auf beiden Seiten des Rheins überschätzt.

Heute versucht die IHK, möglichst frühzeitig im Elsass für deutsche Jobs zu werben, in den Klassen, bei den Eltern und Lehrern. „Wenn ein 17-Jähriger nicht im Programm hat, er könnte auch in Deutschland arbeiten“, sagt Christian Ramm, „ist es – überspitzt – eigentlich schon zu spät.“ Dass es den deutschen Betrieben bei der Ausbildung junger Leute um eine langfristige Investition geht, sie die Azubis also bei guter Leistung übernehmen wollen, sei erst allmählich im Elsass als Botschaft angekommen, berichtet Steffen Auer.

Von 4000 Auszubildenden, die jedes Jahr von den IHK zwischen Karlsruhe und Lörrach eingestellt werden, stammen heute 100 aus dem Elsass. Etwa 50 zählt das Handwerk. Das sind Dimensionen, die viel Spielraum nach oben lassen, zumal die Industrie 2016 gerade noch ihren Bedarf an Auszubildenden decken konnte. Junge Leute wie Maxime Violini machen mit ihrem Beispiel wohl die beste Werbung für Deutschland.

In diesem Jahr steht er selbst auf der Messe und beantwortet die Fragen seiner Landsleute. „Viel zu viele verpassen eine Chance“, sagt der 20-Jährige, „weil sie sich den Schritt über die Grenze nicht zutrauen.“